

期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業 報告書(労働者アンケート調査)概要

<調査概要>

調査目的: 期間雇用者の育児休業等の取得実態や、仕事と子育ての両立に対する考え方等を把握するため、アンケートにより「労働者調査」を実施した。

調査対象: 以下のすべての条件を満たす者

- 年齢・性別等: 20～30代の未婚もしくは既婚女性
- 就業形態: 期間雇用者(パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者)
- 業種: 農林水産業、公務員を除く全業種
- 長子年齢: 小学校就学前まで(子どもがいる場合)
- 所属企業における勤続期間: 6ヶ月超

調査方法: インターネット上でのモニター調査

有効回答数: 2,056件

調査実施時期: 平成22年10月～11月

<分析項目>

1. 現在の就業状況
2. 妊娠・出産による退職の経験（子を持つ既婚者のみ）
3. 仕事と子育ての両立やキャリア形成の考え方
4. 両立支援制度の認知状況・利用意向等
5. 産前産後休業・育児休業の取得経験（子を持つ既婚者のみ）

<テーマ別分析>有期契約労働者として育休取得経験のある人についての分析

<まとめ>

1. 現在の就業状況 ～既婚者と未婚者で大きく異なる有期契約労働者の働き方～

(p.8-11)

現在の就業形態を「既婚者(子ども有り)」「既婚者(子ども無し)」「未婚者」の3つのグループに分けてみると、「既婚者(子ども有り)」は短時間の有期契約労働者(正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない契約社員やパートタイマー、アルバイト)の割合が高く、「既婚者(子ども無し)」、「未婚者」の順に、フルタイムの有期契約労働者(正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者)の割合が高くなっている。

現在の就業形態を選択した理由は、「既婚者」では家庭の事情(家事、育児、介護等)や他の活動(趣味、学習等)と両立しやすいことや、自分の都合の良い時間に働けること、勤務時間や労働日数が短いことなど、家庭やプライベートと両立しやすい形態であることが多くあげられている。一方、「未婚者」は正社員として働ける会社になかったことが最も大きな理由であり、未既婚の別によって、現在の就業形態の選択理由は大きく異なる。

所属する企業における正社員(ただし、管理職を除く)と仕事内容を比較すると、労働時間が短いほど正社員よりも軽易な仕事に、長いほど正社員と同等の仕事に就いている割合が高くなる傾向がみられる。また、現在の契約期間終了後の契約更新の見込みについても、労働時間が長いほど本人の希望により契約更新される見込みが高いと考える傾向にあり、有期契約労働者の中でも、労働時間や仕事内容が正社員に近く、正社員と大きく変わらない働き方をしている人が一定程度存在していることがうかがえる。

2. 妊娠・出産による退職の経験(子を持つ既婚者のみ)

～退職の理由は本人の勤続志向のほか、妊娠期の就業継続が可能かどうかも影響～

(p. 12-14)

妊娠・出産を機とする退職経験をみると、現在の労働時間が長いほど、妊娠・出産を機に退職した経験が少なく、子どもを産んでも仕事を辞めずに続けている傾向がみられる。

一方、退職経験がある人の退職理由は、妊娠中の就業継続が厳しいことが最も多くあげられており、特に「営業・販売職」、「サービス職」、「その他」でその傾向が強い。また、労働時間別では、現在の労働時間が週20時間未満で、子育てに専念したかったから、という割合が高い。

妊娠・出産により退職した当時、正社員であった場合は育児休業制度があり、希望すれば取得できたと思う割合が高いが、有期契約労働者の場合は育児休業制度はなかった割合が高く、有期契約労働者と正社員で、育児休業制度の有無に大きな差がみられる。

3. 仕事と子育ての両立やキャリア形成の考え方

～労働時間の長い層では勤続志向が高いが、妊娠期の就業継続が困難な職務も存在～ (p.15-18)

将来、子どもを持つ意向について、「既婚者(子ども無し)」はすぐにでも子どもを持ちたいと考える割合が3グループの中で最も高く、「未婚者」はいずれは持ちたいと考える割合が高い。

次に、子育てをしながら働くことに対する考え方をみると、「既婚者(子ども有り)」は、現在の企業で、今と同じ勤務時間のまま働きたい人が約半数を占める。また、現在の職場で妊娠した場合、妊娠中も働き続けることが可能と考える割合も3グループの中で最も高く、すでに子育てをしながら働いていることから、仕事と子育ての両立がしやすい会社や職場で勤務している割合が高いことがわかる。

勤続志向については、有期契約労働者では家庭等の事情によって希望する期間だけ働きたいという人が多数派であるが、仕事をしない期間を設けず、ずっと働き続けたいと考える人では、労働時間が長いことから、子どもを産んでも仕事を続けたいという勤続意向が強い人ほど、労働時間も長い傾向にあるといえる。

所属する企業における正社員への転換希望についても、労働時間が長いほどいまずぐにでも正社員になりたいとする割合が高い。また、これを3つのグループ別にみると、「未婚者」は正社員となる意向が最も高く、「既婚者(子ども無し)」は正社員になりたいとは思わない割合が高いのに対して、「既婚者(子ども有り)」はいずれは正社員になりたいと考える割合が比較的高く、子どもがある程度大きくなったら、正社員になりたいと考えている層が一定程度存在していることがうかがえる。

また、現在の職場で妊娠した場合、妊娠中も継続的に勤務できるかについては職務による差が大きく、「事務職」は問題なく働き続けられるとする割合が高い一方、「営業・販売職」、「サービス職」、「その他」では出産前まで現在の仕事を続けるのは難しいと考える傾向が高く、体への負担が大きい仕事内容であることがその理由として多くあげられている。

4. 両立支援制度の認知状況・利用意向等

～制度の認知度は有期契約労働者も正社員も低いが、利用ニーズは総じて高い～ (p.19-23)

産前産後休業及び育児休業制度の認知度をみると、有期契約労働者も対象となる制度があるかどうかわからない層は約4割にのぼるが、別途公表されている調査結果によれば、正社員も約4割が自社の育児休業制度の対象や休業期間を認知しておらず、正社員・有期契約労働者とも、所属企業の産前産後休業や育児休業制度に対する認知度は十分とはいえない。

また、両立支援制度(産前産後休業制度、育児休業制度、子の看護休暇制度、育児のための短時間勤務制度)の利用意向は、いずれも「利用したい」が約7割を占めている。中でも、「既婚者(子ども有り)」は子の看護休暇制度の利用意向が最も高く、休業制度だけでなく、復帰後に仕事と子育てを両立するための制度が重視されている。両立支援制度の重視度についても、「既婚者(子ども有り)」では仕事の選択や勤務先の選択に際し、育児休業などの仕事と育児の両立支援制度が充実していることを「非常に重視する」・「ある程度重視する」と回答した人が8割弱にのぼっている。

産休や育休取得にあたっての問題点をみると、妊娠中の就業継続が困難であることが最も高く、次いで保育園など子どもの預け先の確保が困難なことがあげられている。一方、派遣労働者では、復帰時の仕事の確保が不安であることや、制度に関する情報や取得対象となる条件等がわからないことが多くあげられている。こうしたことから、今後の育児休業の取得促進においては、妊娠中の就業継続を支援する環境整備等が重要であるといえる。また、派遣労働者については、パートタイマーやアルバイト、契約社員等と同様に両立支援制度の利用ニーズは高いものの、育児休業制度に対する認知度が低く、復帰時の仕事の確保に対する不安も大きいこと等が課題としてあげられる。

5. 産前産後休業・育児休業の取得経験(子を持つ既婚者のみ)

～労働時間が長いほど、子どもを産んでも産休や育休を取得して仕事を継続～

(p.24-26)

産前産後休業のみを取得した経験がある人(育児休業を取得せずに仕事に復帰した人)は全体の約1割で、その理由としては、育児休業制度がなかったことと、経済的な理由(休業取得による所得の減少)が多い。

育児休業の取得経験がある人は全体の約4分の1で、現在の労働時間が長いほど取得率が高い。休業期間は6ヶ月超～1年以下が約半数で最も多いが、1年超～1年6ヶ月以下も約2割あり、このうち子どもが保育所等へ入所できず休業期間を延長した人も一定程度含まれるものと思われる。また、復職時の仕事については、休業前と同じ職場(または派遣先)で、休業前と全く同じ仕事内容に配属されている割合が高い。

<テーマ別分析>有期契約労働者として育休取得経験のある人についての分析

～仕事と子育ての両立志向が高く、有期契約労働者も制度が利用しやすい企業に勤務～

(p.27-31)

有期契約労働者として育児休業を取得した人についてみると、現在の就業形態は「パートタイマー」が中心であるものの、「契約社員」も多く、就業形態の選択理由でも「正社員として働ける会社になかったから」の割合が高い。また、「既婚者(子ども有り)」と比べ、1週間の労働時間や勤続期間が長い傾向にあり、有期契約労働者の中でも基幹的な労働者であることがうかがえる。

さらに、仕事と子育ての両立やキャリア形成に対する考え方をみると、今後子どもを産んだ場合、現在の企業で今と同じ勤務時間のまま働きたいという意向や、両立支援制度の充実度を重視する傾向が強いことなどから、仕事と子育ての両立志向が高いことがわかる。

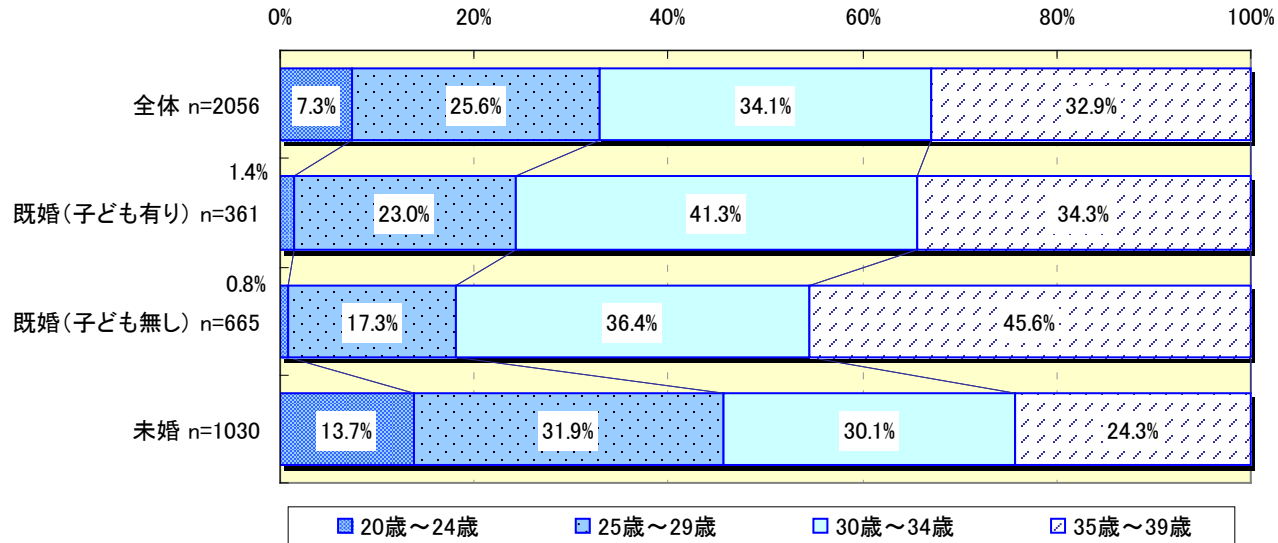
また、現在の企業で、有期契約労働者として育児休業を取得した人に着目すると、所属企業における正社員及び有期契約労働者の産休・育休の取得実績や、産休・育休取得に対する会社の受け止め方に雇用形態による差が少なく、正社員と有期契約労働者で制度の利用のしやすさに違いが少ない企業であることが特徴である。

<参照データ>

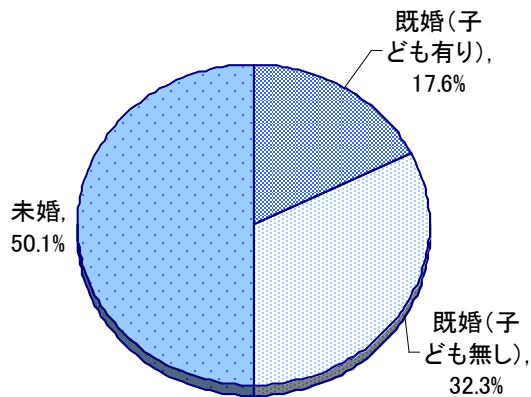
回答者の属性

年齢は20代が約3割、30代が約7割である。また、既婚者と未婚者は約半々で、既婚者のうち、「既婚者(子ども有り)」が全体の2割弱、「既婚者(子ども無し)」が約3割を占める。「既婚者(子ども有り)」の子ども人数は「1人」が、長子の年齢は「3歳～小学校就学前」が最も多い。

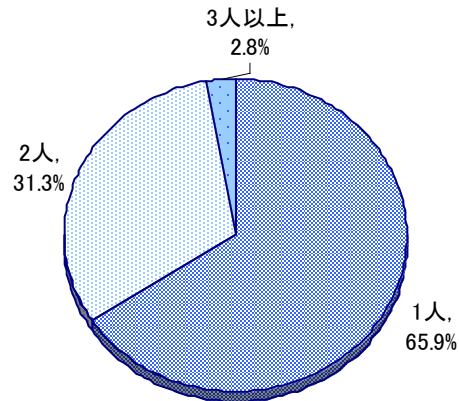
図表1 年齢:単数回答



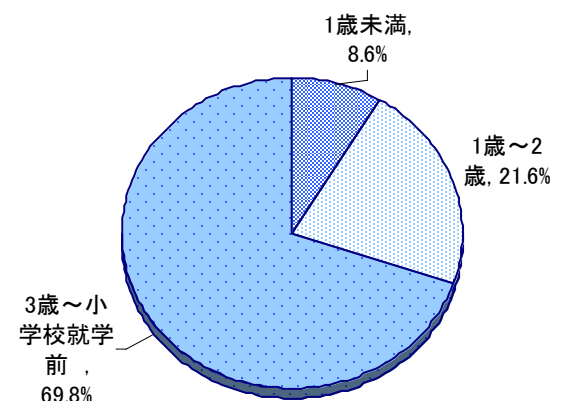
図表2 配偶関係:単数回答



図表3 【既婚(子ども有り)】子どもの人数:単数回答



図表4 【既婚(子ども有り)】長子の年齢:単数回答



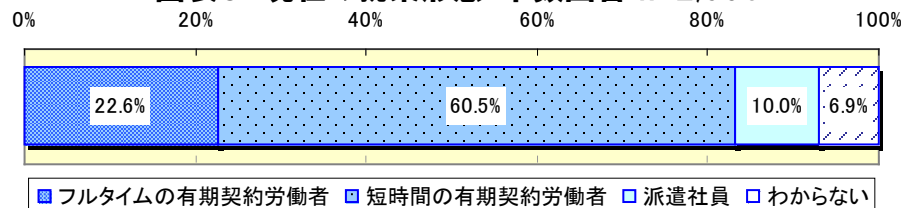
1. 現在の就業状況

(1)現在の就業形態・就業形態の選択理由

現在の就業形態は、「フルタイムの有期契約労働者(パートタイマー、アルバイト、契約社員)」が約2割、「短時間の有期契約労働者」が約6割、派遣社員が約1割である。

現在の就業形態を選択した理由は、既婚者は、「家庭の事情(家事、育児、介護等)や他の活動(趣味、学習等)と両立しやすいから」、「自分の都合の良い時間に働けるから」、「勤務時間や労働日数が短いから」等、家庭等と両立しやすい就業形態であることが主な理由となっている。一方、未婚者の半数弱は「正社員として働ける会社になかったから」をあげており、未既婚の別により、就業形態の選択理由が大きく異なっている。

図表5 現在の就業形態:単数回答 n=2,056



注)フルタイムの有期契約労働者:正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ契約社員やパートタイマー。
短時間の有期契約労働者:正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

図表6 現在の就業形態の選択理由:複数回答

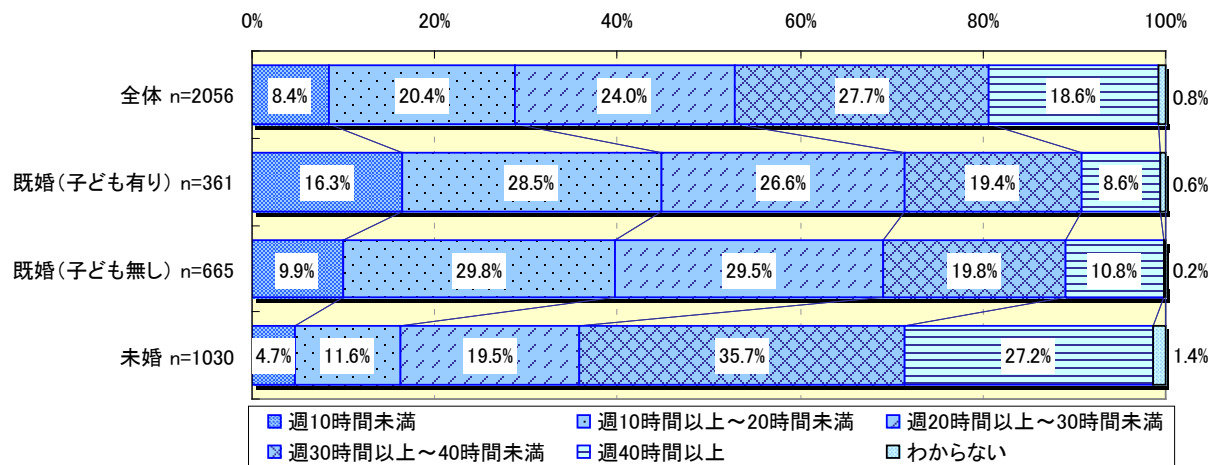
| | 自分の都合の良い時間に働けるから | 家庭の事情(家事、育児、介護等)や他の活動(趣味、学習等)と両立しやすいから | 勤務時間や労働日数が短いから | 正社員として働ける会社になかったから | 家計の補助、学費等を得たいから | 自分で自由に使えるお金を得たいから | 通勤時間が短いから | 簡単な仕事で責任も少ないから | 専門的な資格・技術を活かせるから | 就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから | 体力的に正社員として働けなかったから | 組織に縛られたくなかったから | より収入の多い仕事に就いたから | その他 |
|-----------------|------------------|--|----------------|--------------------|-----------------|-------------------|-----------|----------------|------------------|---------------------------|--------------------|----------------|-----------------|-----|
| 全体 n=2,056 | 51.6 | 33.8 | 31.1 | 30.5 | 23.0 | 23.0 | 21.4 | 16.2 | 12.0 | 9.8 | 9.1 | 9.0 | 6.9 | 6.4 |
| 既婚(子ども有り) n=361 | 62.6 | 74.0 | 41.0 | 12.2 | 51.0 | 25.5 | 21.9 | 11.9 | 15.0 | 11.4 | 3.9 | 4.2 | 7.8 | 2.2 |
| 既婚(子ども無し) n=665 | 63.6 | 40.0 | 44.8 | 15.3 | 35.6 | 32.3 | 25.4 | 17.0 | 13.5 | 20.6 | 7.7 | 6.8 | 6.9 | 4.8 |
| 未婚 n=1,030 | 39.9 | 15.7 | 18.8 | 46.7 | 5.0 | 16.0 | 18.5 | 17.3 | 9.9 | 2.3 | 11.8 | 12.2 | 6.5 | 8.8 |

単位) %

(2)1週間の労働時間

既婚(子ども有り)、既婚(子ども無し)、未婚の順に1週間の労働時間が長くなる傾向がみられる。

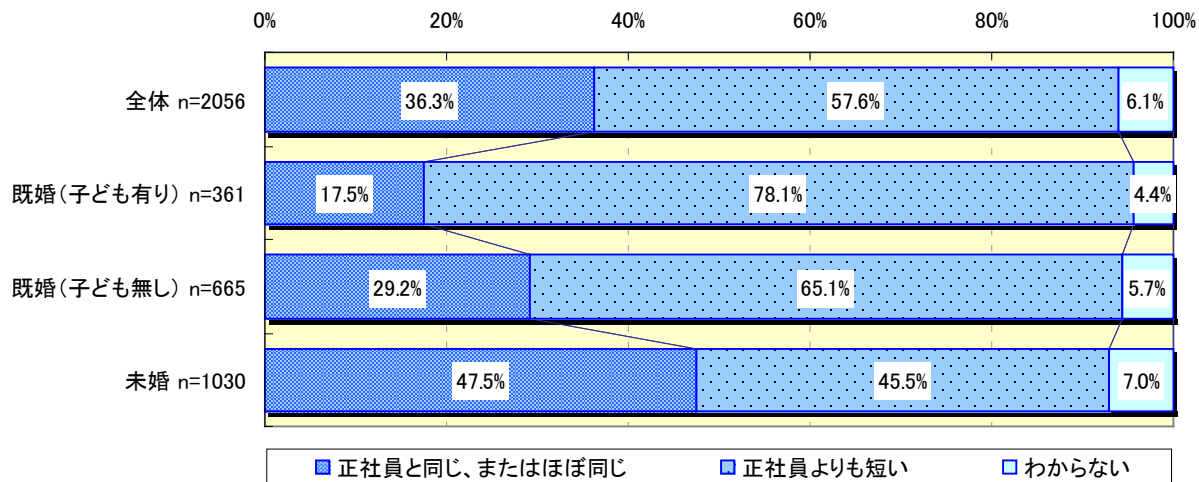
図表7 1週間の労働時間:単数回答



(3)1日の所定労働時間(正社員との比較)

既婚(子ども有り)、既婚(子ども無し)、未婚の順に、正社員と1日の所定労働時間が「同じ、またはほぼ同じ」の割合が高くなる傾向がみられる。

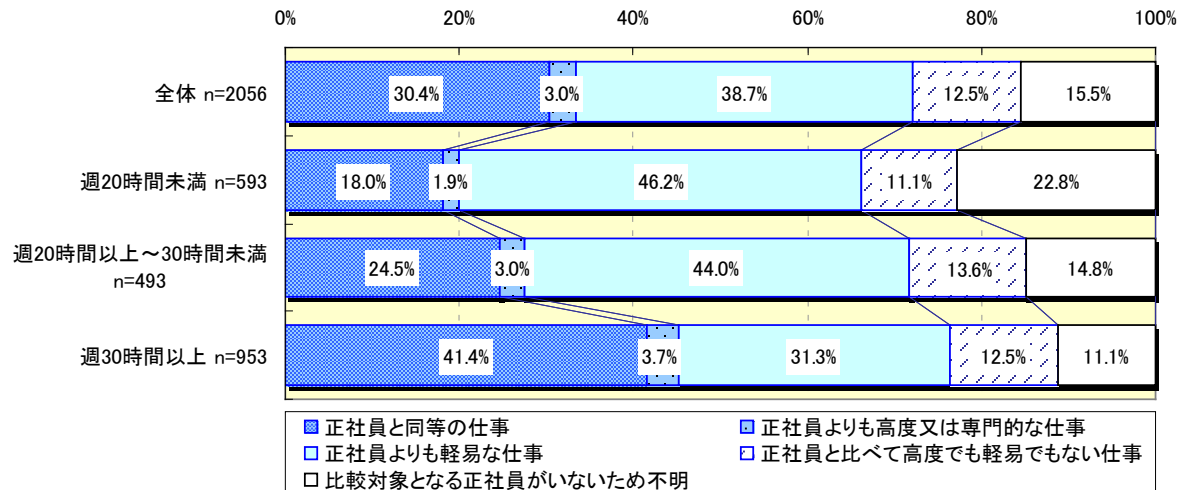
図表8 1日の所定労働時間(正社員との比較):単数回答



(4) 正社員との仕事内容の比較

『週30時間未満』は「正社員よりも軽易な仕事」が4～5割だが、「週30時間以上」は「正社員と同等の仕事」が約4割を占め、労働時間が長いほど、正社員と同等の仕事をしている割合が高い傾向がみられる。

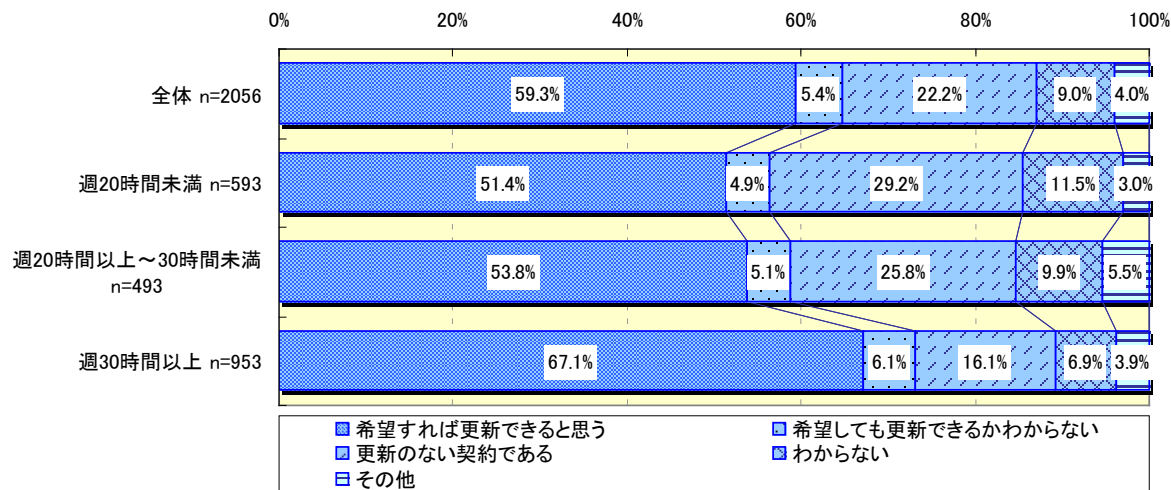
図表9 正社員との仕事内容の比較:単数回答



(5) 今後の契約更新の見込み

本人の希望により契約更新される見込みがあるとする割合が高く、労働時間が長いほど、その傾向は強い。

図表10 今後の契約更新の見込み:単数回答



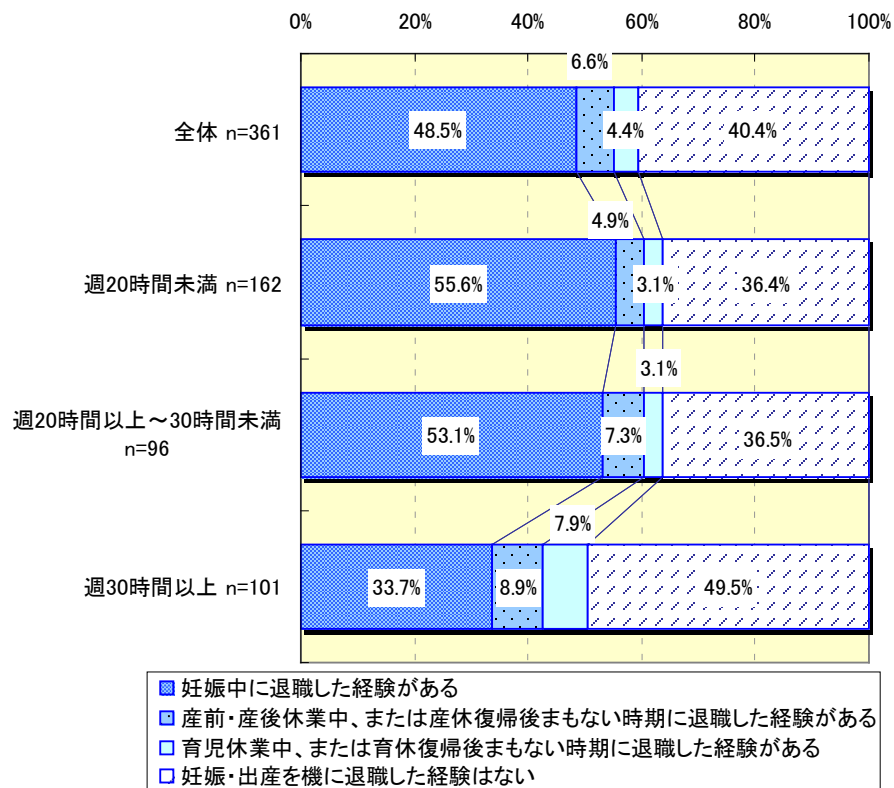
2. 妊娠・出産による退職の経験(子を持つ既婚者のみ)

(1) 妊娠・出産による退職経験、退職時の就業形態

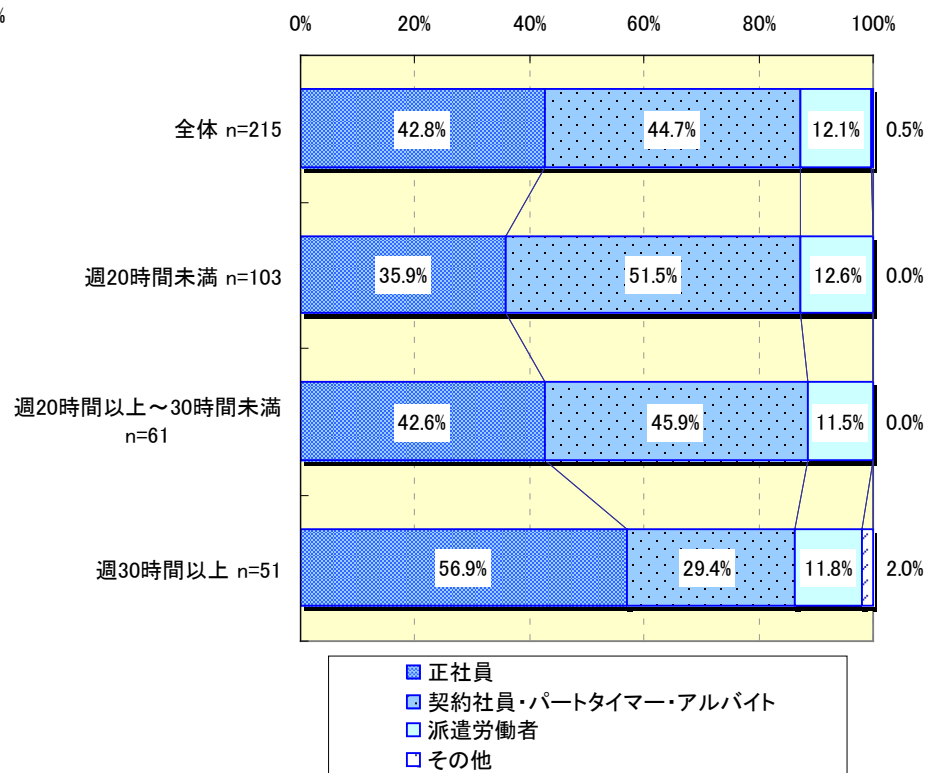
「週30時間以上」では、妊娠・出産を機とする退職経験がない割合が高く、現在の労働時間が長い層は、妊娠・出産を経ても産前産後休業や育児休業を取得して、仕事を続けているとみられる。

また、妊娠・出産を機に退職した人について退職時の就業形態をみると、現在の労働時間が長いほど「正社員」であった割合が高く、逆に短いほど「契約社員・パートタイマー・アルバイト」であった割合が高い傾向がみられる。

図表11 妊娠・出産による退職経験:単数回答



図表12 退職時の就業形態:単数回答

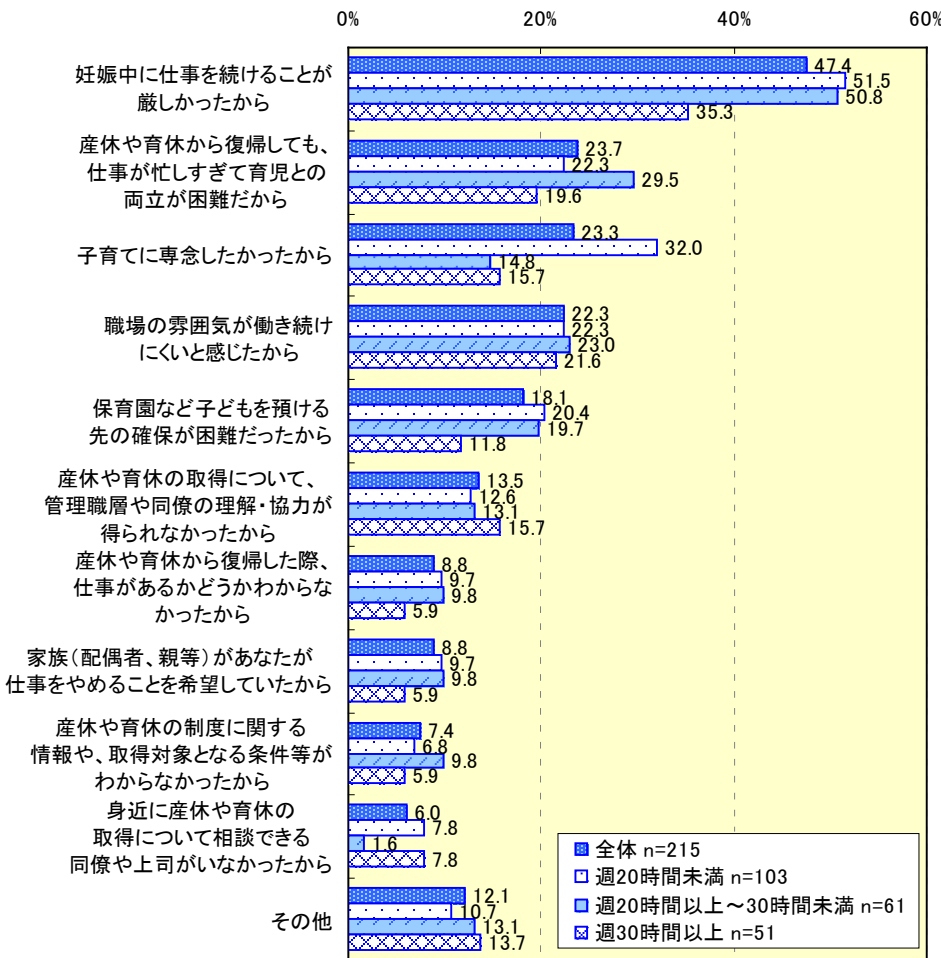


注) 妊娠・出産を機とする退職経験が複数ある場合は、直近の経験についての回答である。

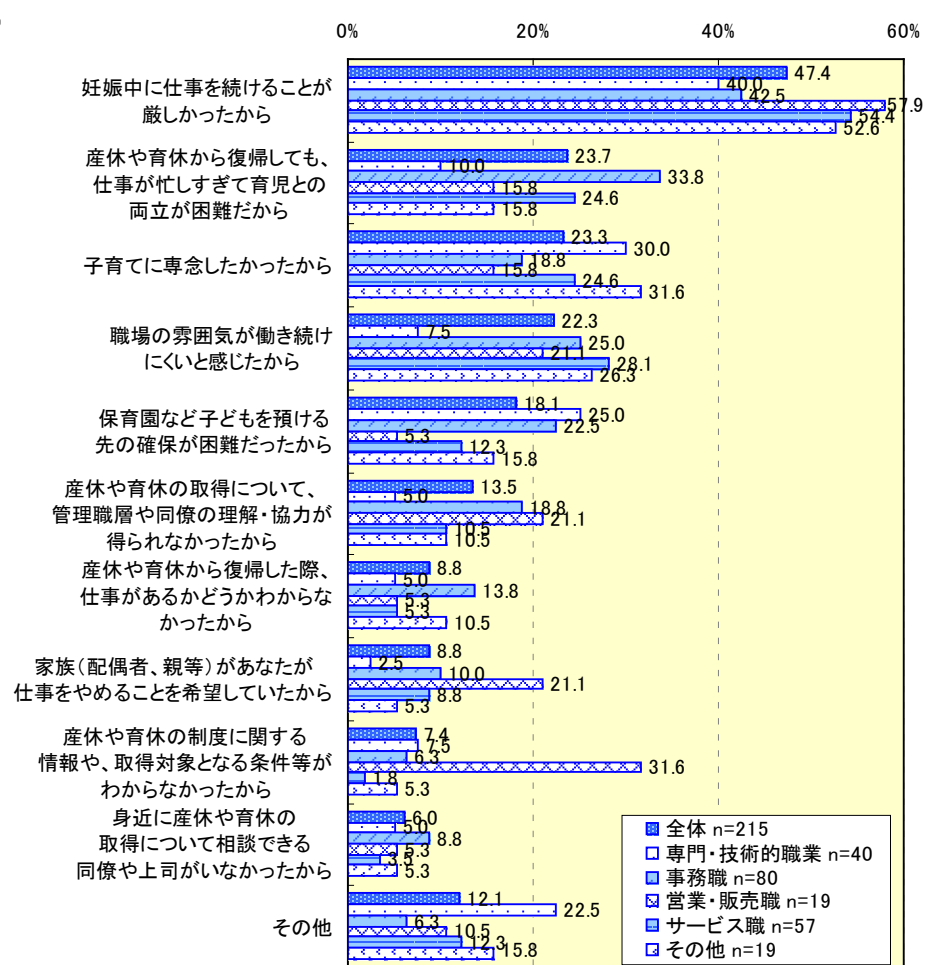
(2) 妊娠・出産による退職の理由

妊娠・出産による退職理由は、「妊娠中に仕事を続けることが厳しかったから」が最も多く、特に「営業・販売職」、「サービス職」、「その他」では、半数以上が妊娠中の就業継続の難しさを理由にあげている。また、労働時間別では現在の労働時間が週20時間未満では「子育てに専念したかったから」の割合が高い。

図表13 【労働時間別】妊娠・出産による退職の理由：複数回答



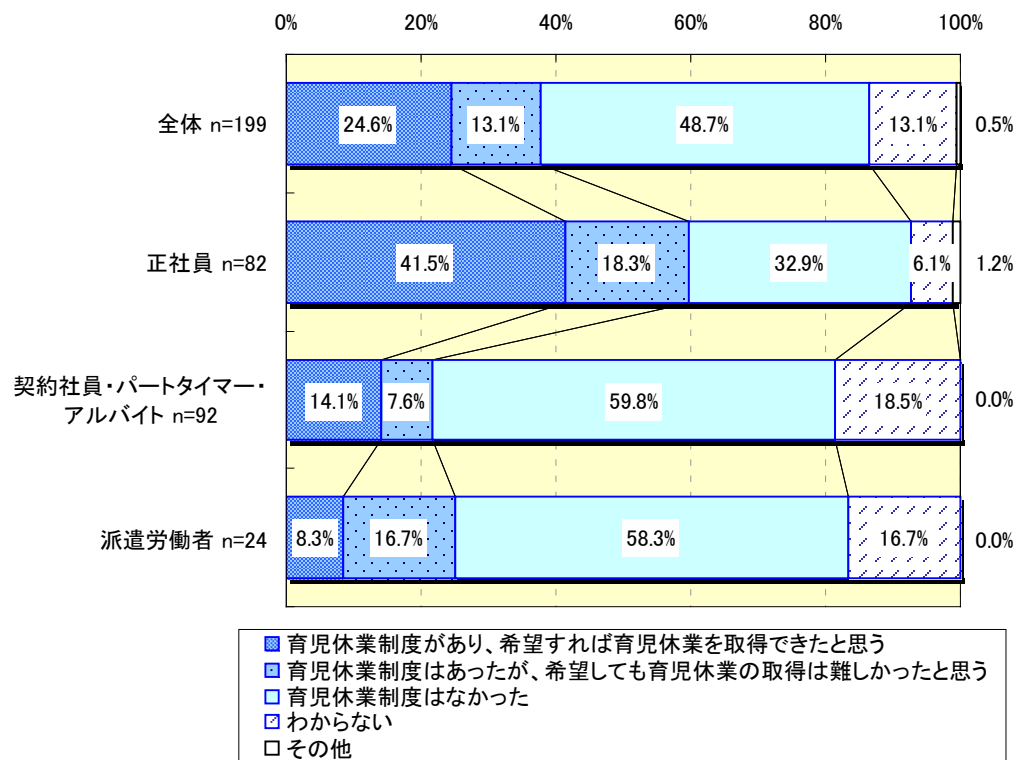
図表14 【職務別】妊娠・出産による退職の理由：複数回答



(3)退職当時の育児休業制度の有無と利用可能性

妊娠・出産を機に退職した当時、所属企業で自身が利用可能な育児休業制度があったかどうか、また希望すれば取得できたかどうかをみると、「正社員」と、「契約社員・パートタイマー・アルバイト」、「派遣労働者」で、育児休業制度の有無に大きな差がみられる。

図表15 退職当時の所属企業における育児休業制度の有無と利用可能性：単数回答

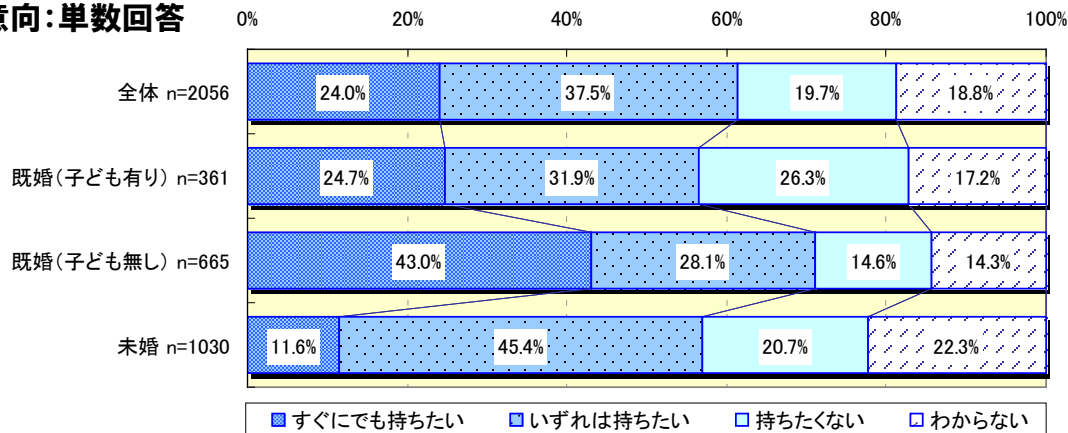


3. 仕事と子育ての両立やキャリア形成の考え方

(1) 将来の子ども意向

全体と比べ、「既婚(子ども有り)」は「持ちたくない」、「既婚(子ども無し)」は「すぐにでも持ちたい」、「未婚」は「いずれは持ちたい」がそれぞれ高く、未既婚と子どもの有無によって将来の子ども意向に差がみられる。

図表16 将来の子ども意向:単数回答

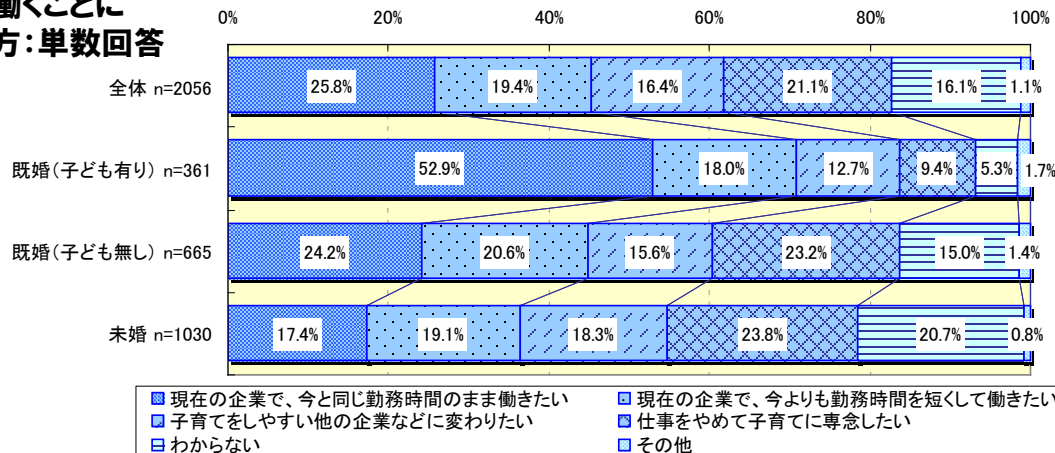


注)現在すでに子どもがいる・妊娠中の場合は、今後さらに持ちたいかどうかである。

(2) 子育てをしながら働くことに対する考え方

「現在の企業で、今と同じ勤務時間のまま働きたい」が全体の約4分の1、「仕事をやめて子育てに専念したい」が約2割である。また、「既婚(子ども有り)」は「現在の企業で、今と同じ勤務時間のまま働きたい」が約半数と高い。

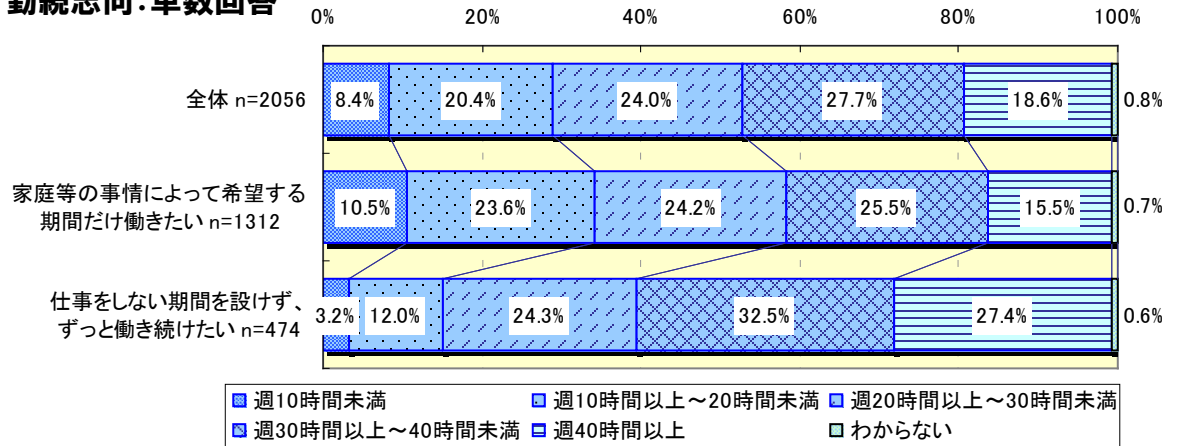
図表17 子育てをしながら働くことに対する考え方:単数回答



(3) 勤続志向

家庭等の事情によって希望する期間だけ働きたいと考える層に比べて、仕事をしない期間を設けず、ずっと働きたいと考える層では労働時間が長いことから、勤続志向が強いほど、現在の労働時間も長い傾向にあるといえる。

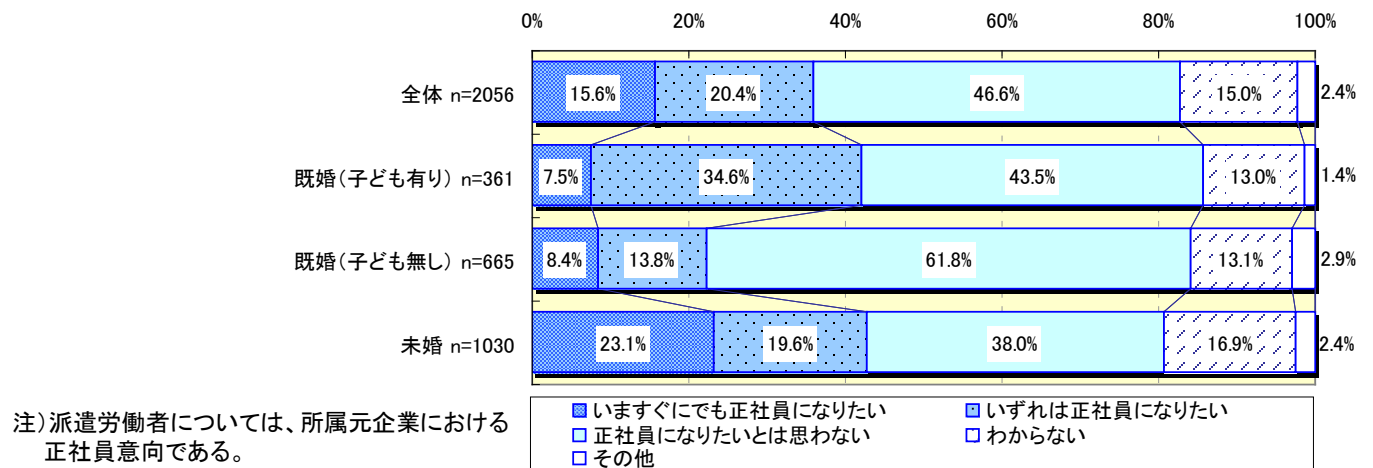
図表18 勤続志向:単数回答



(4) 所属企業における正社員への転換希望

「既婚(子ども有り)」は「現在は有期契約労働者として働くことを希望するが、いずれは正社員になりたい」が全体と比べて高く、子どもがある程度大きくなったら、正社員として働きたいと考えていると思われる。また、「既婚(子ども無し)」は「正社員になりたいとは思わない」、「未婚」は「いますぐにでも正社員になりたい」がそれぞれ高い傾向にある。

図表19 所属企業における正社員への転換希望:単数回答



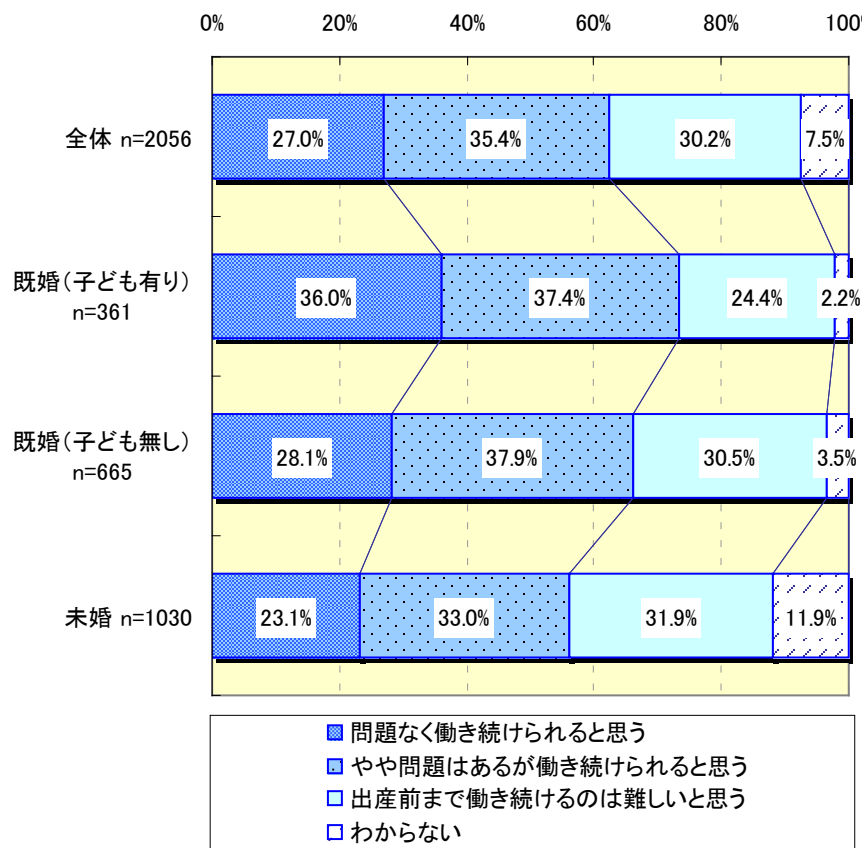
注) 派遣労働者については、所属元企業における正社員意向である。

(5) 妊娠してから出産前まで働き続けること

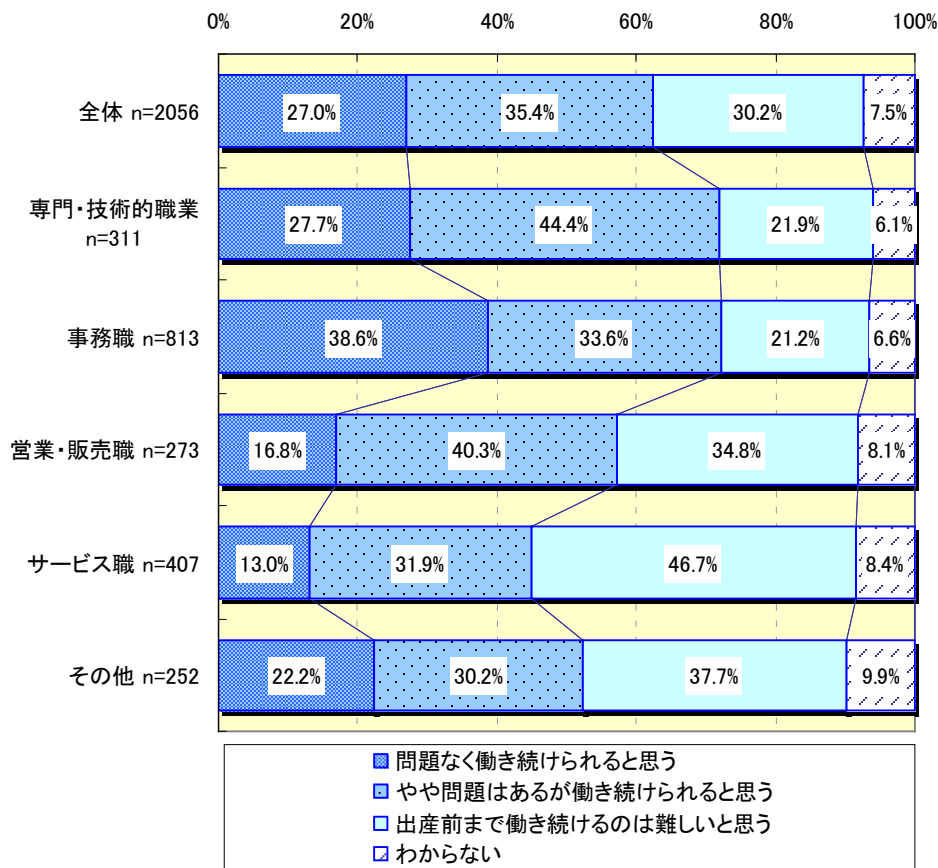
現在の職場で妊娠した場合、現在担当している仕事を妊娠中も続けることが可能かどうか(体調変化やお腹が大きくなるなど)について、「妊娠してから出産前まで働き続けるのは難しいと思う」は約3割を占めるが、「既婚(子ども有り)」は「妊娠してから出産前まで、問題なく働き続けられると思う」がやや高い傾向にある。

また、「事務職」や「専門・技術的職業」は働き続けられると思う割合が高いが、「サービス職」、「その他」は働き続けるのは難しいと思う割合が高い傾向にあり、職務によって妊娠中の就業継続の難しさに差がみられる。

図表20 【未既婚別】妊娠してから出産前まで働き続けること：単数回答



図表21 【職務別】妊娠してから出産前まで働き続けること：単数回答

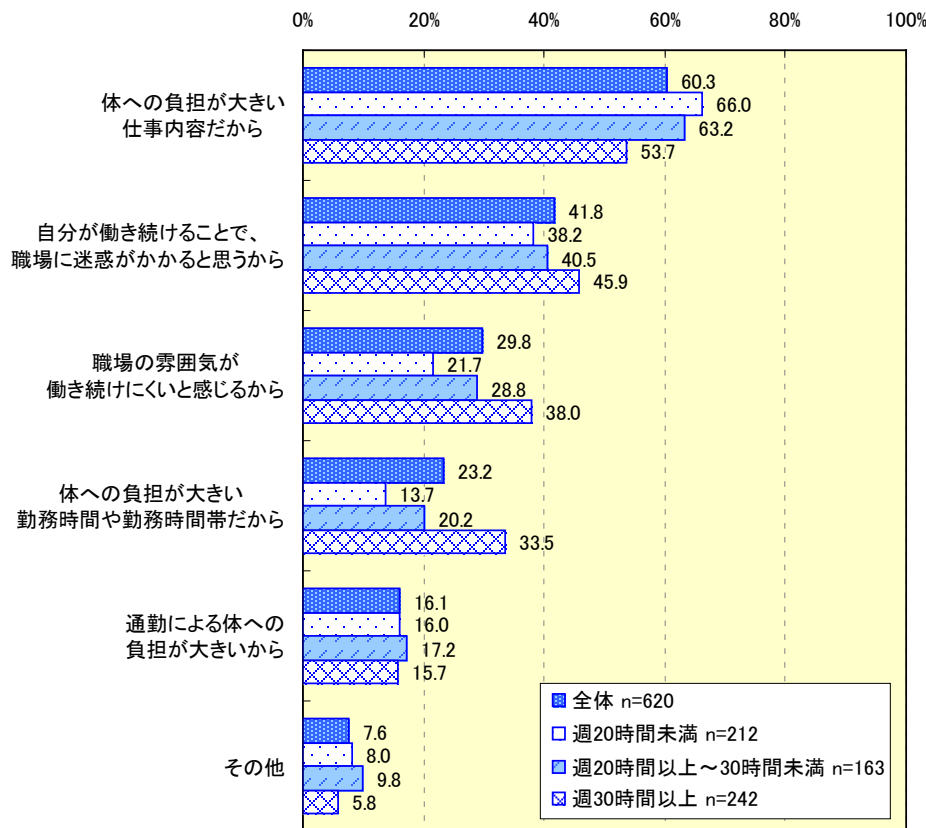


(6)妊娠してから出産前まで働き続けることが難しい理由

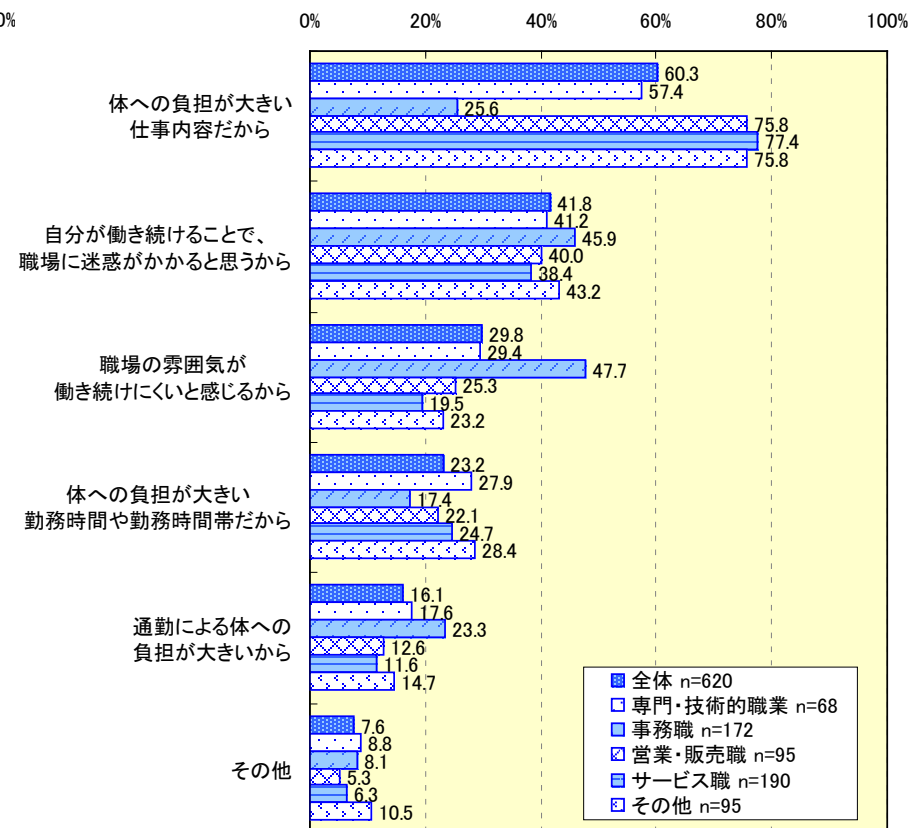
妊娠してから出産前まで働き続けることが難しい理由には、「体への負担が大きい仕事内容だから」、「自分が働き続けることで、職場に迷惑がかかると思うから」等が上位にあげられている。特に、「営業・販売職」、「サービス職」、「その他」では、8割弱が体への負担が大きい仕事内容であることをあげている。

また、「自分が働き続けることで、職場に迷惑がかかると思うから」、「職場の雰囲気が働き続けにくいと感じるから」、「体への負担が大きい勤務時間や勤務時間帯だから」の3項目は、労働時間が長いほど割合が高くなる傾向がみられる。

図表22 【労働時間別】現在の仕事を妊娠中も働き続けることが難しい理由：複数回答



図表23 【職務別】現在の仕事を妊娠中も続けることが難しい理由：複数回答



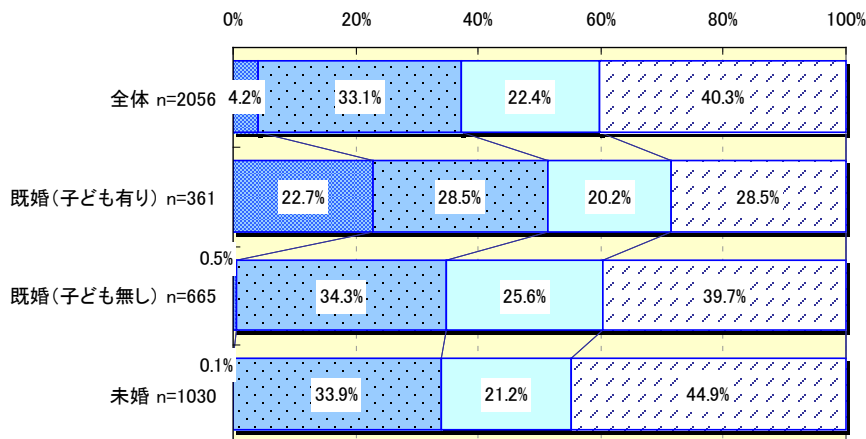
4. 両立支援制度の認知状況・利用意向等

(1) 両立支援制度の認知度

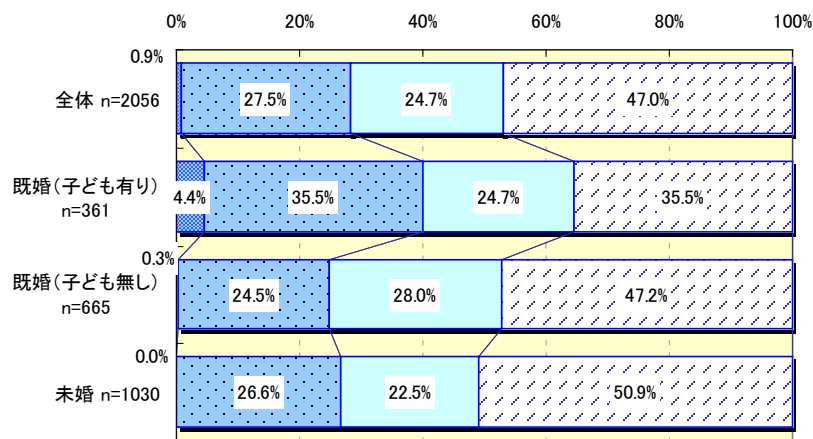
産前産後休業制度は、本人の希望により雇用形態や雇用期間等に関わらず取得可能な制度だが、「有期契約労働者も対象となる制度があるかどうか知らない」や「有期契約労働者も対象となる制度はない」の回答も多く、認知度は低い。子の看護休暇制度、育児のための短時間勤務制度も約半数が自社の制度を認知しておらず、利用率も極めて低い水準にとどまっている。

図表24 所属企業における両立支援制度の有無と利用経験：単数回答

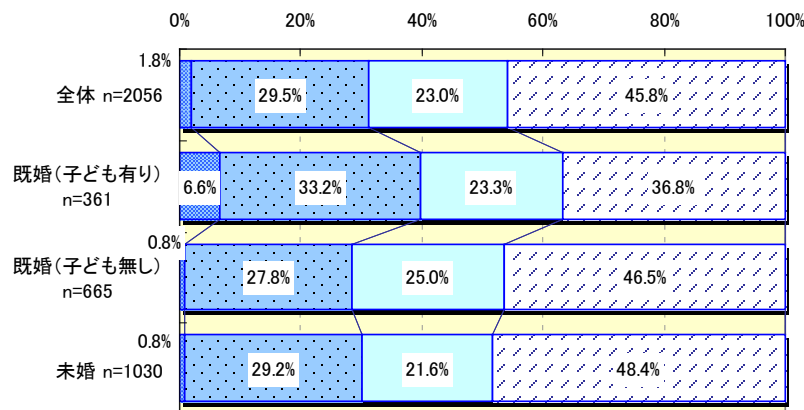
【産前産後休業制度】



【子の看護休暇制度】



【育児のための短時間勤務制度】

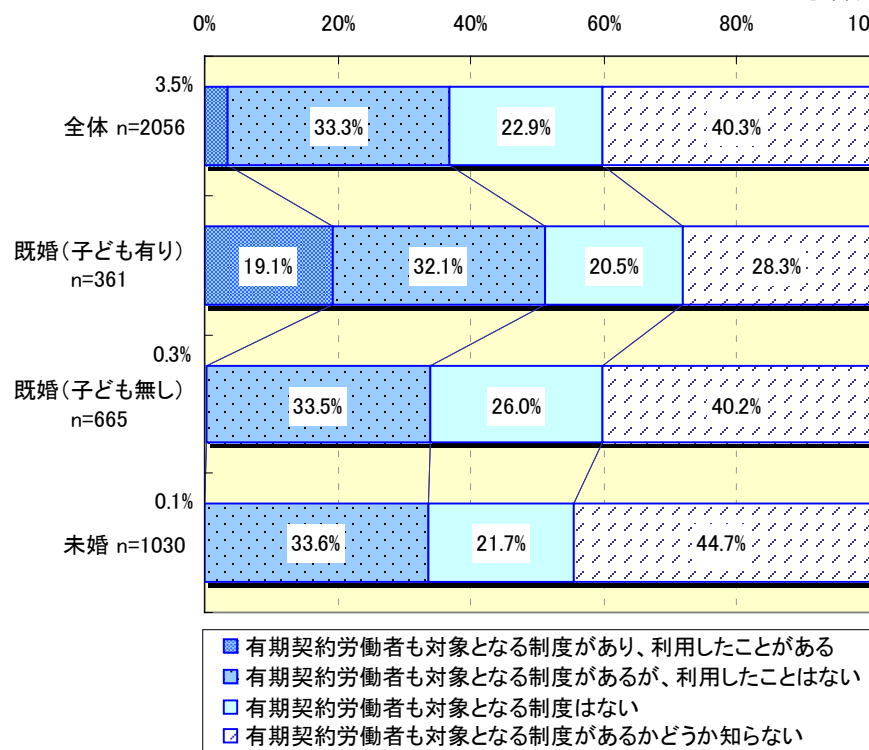


- 有期契約労働者も対象となる制度があり、利用したことがある
- 有期契約労働者も対象となる制度があるが、利用したことはない
- 有期契約労働者も対象となる制度はない
- 有期契約労働者も対象となる制度があるかどうか知らない

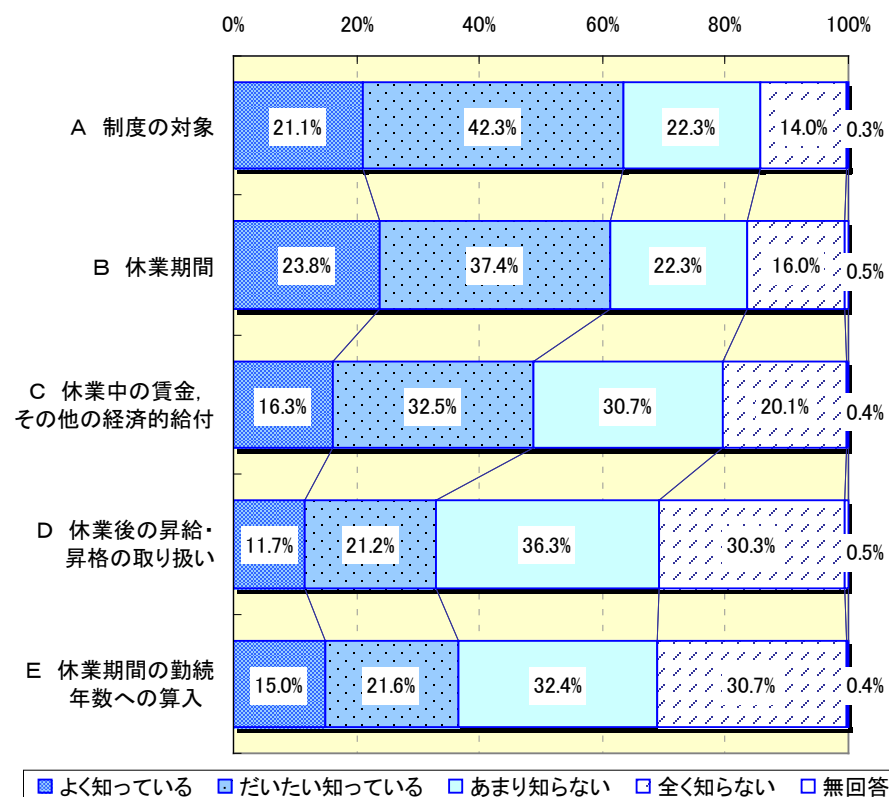
注) 派遣労働者は、所属元企業における制度の有無と利用経験である。

所属企業における育児休業制度について、「有期契約労働者も対象となる制度があるかどうか知らない」が約4割である。また、他調査において自社の育児休業制度の「対象」や「休業期間」を「全く知らない」・「あまり知らない」と回答した正社員はいずれも4割弱である。両調査の結果は単純な比較はできないが、これらの結果から、有期契約労働者・正社員とも、自社の育児休業制度を十分に認知していないことがうかがえる。

図表25 所属企業における育児休業制度の有無と利用経歴：単数回答



図表26 正社員における育児休業制度の認知度：単数回答



資料)株式会社ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書」より(厚生労働省委託調査研究/平成20年3月)

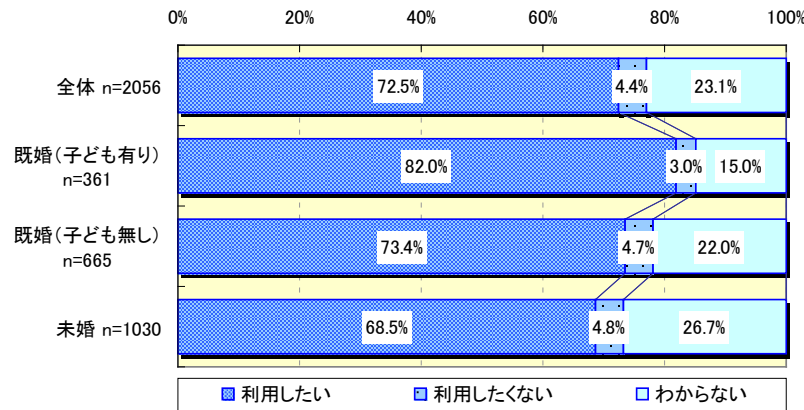
(2) 両立支援制度の利用意向

産前産後休業制度、育児休業制度、子の看護休暇制度、育児のための短時間勤務制度等の両立支援制度の利用意向をみると、いずれも「利用したい」が7割前後で、「既婚(子ども有り)」は利用したい意向が高い傾向がみられる。

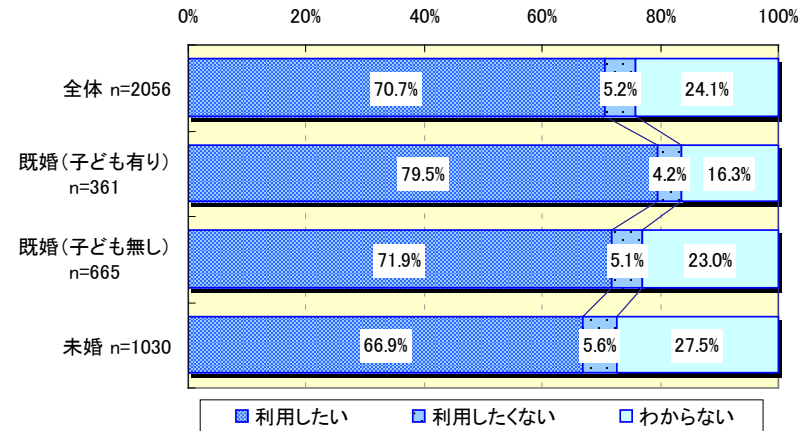
4つの制度で「利用したい」の割合を比較すると、全体では産前産後休業制度が72.5%で最も割合が高いが、「既婚(子ども有り)」では子の看護休暇制度が83.1%で最も高い。

図表27 両立支援制度の利用意向:単数回答

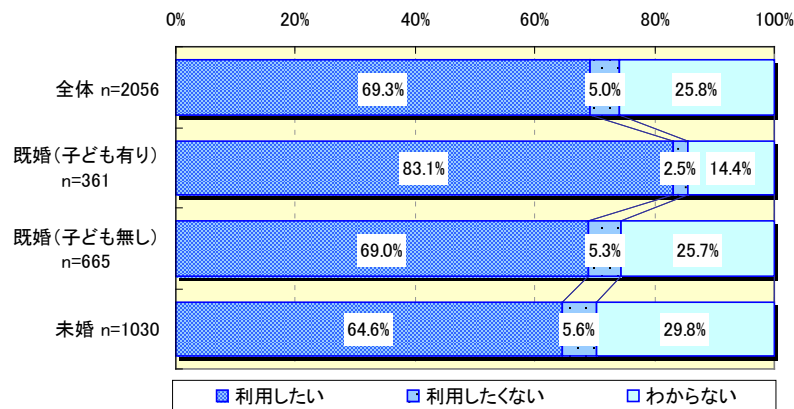
【産前産後休業制度】



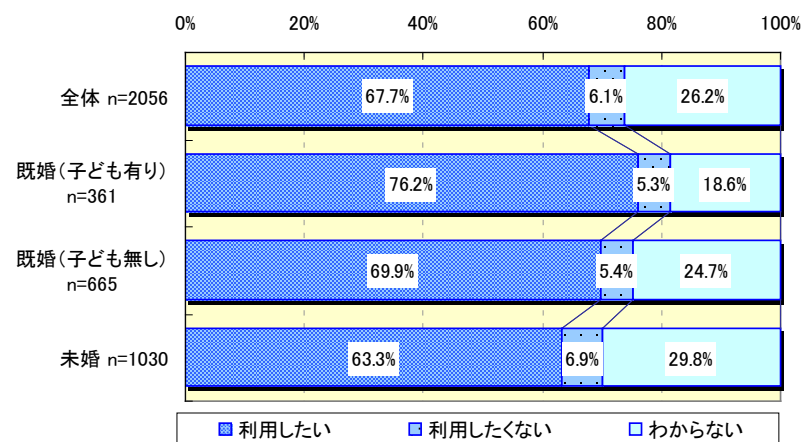
【育児休業制度】



【子の看護休暇制度】



【育児のための短時間勤務制度】

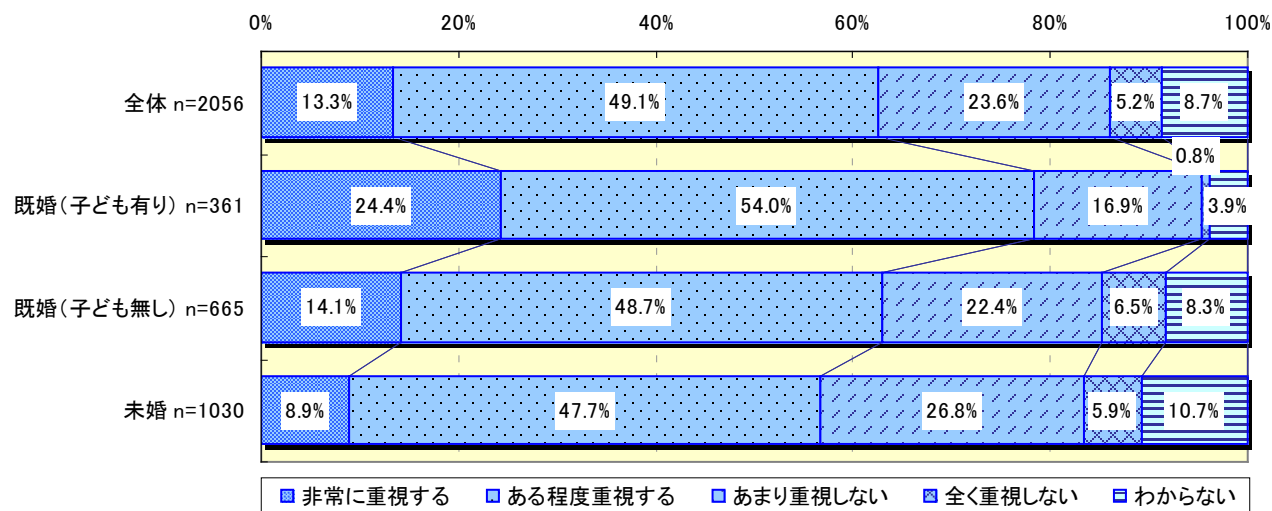


注) 現在所属する企業における制度の有無には関わらず回答している。

(3) 両立支援制度の重視度

育児休業などの仕事と育児の両立支援制度が充実していることを、仕事や勤務先の選択に際し、どの程度重視しているかをみると、「非常に重視する」「ある程度重視する」を合わせて、約6割が『重視する』と回答している。特に、「既婚（子ども有り）」では両立支援制度を重視する人が8割弱を占めている。

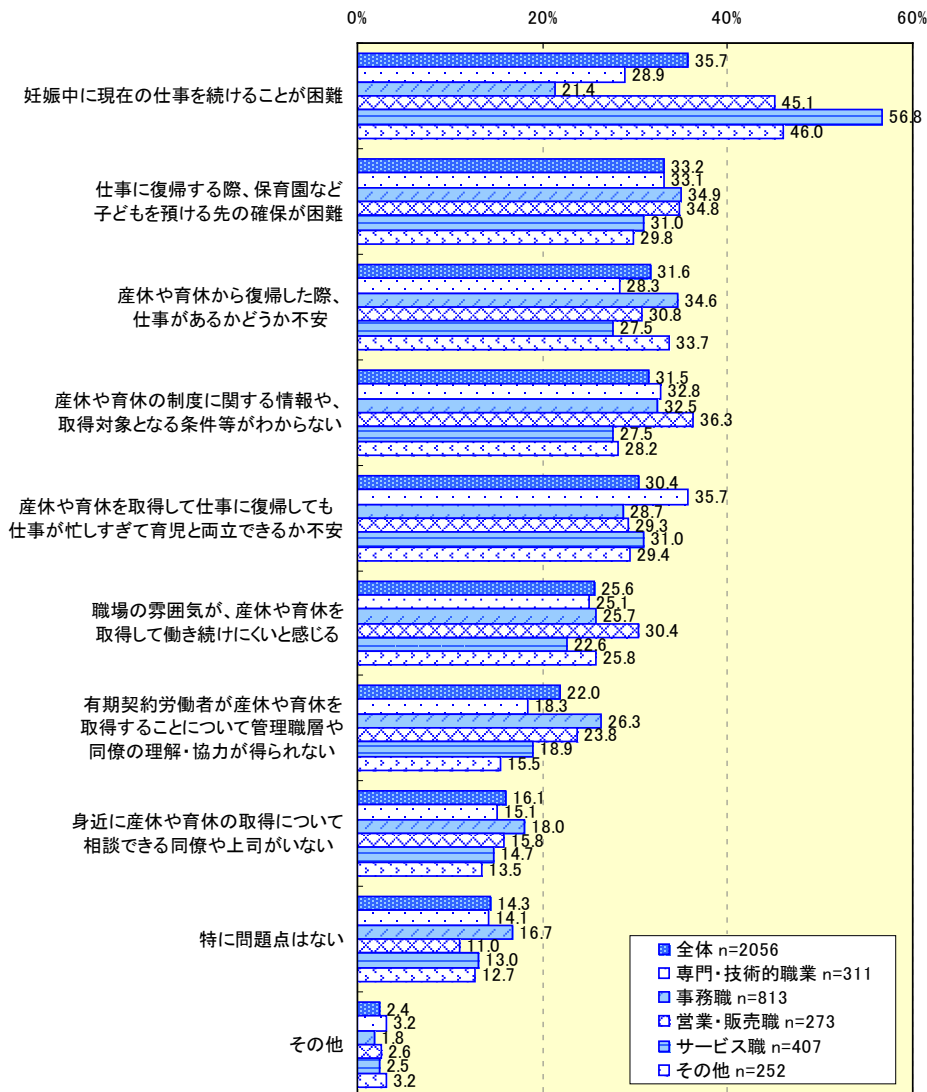
図表28 両立支援制度の重視度：単数回答



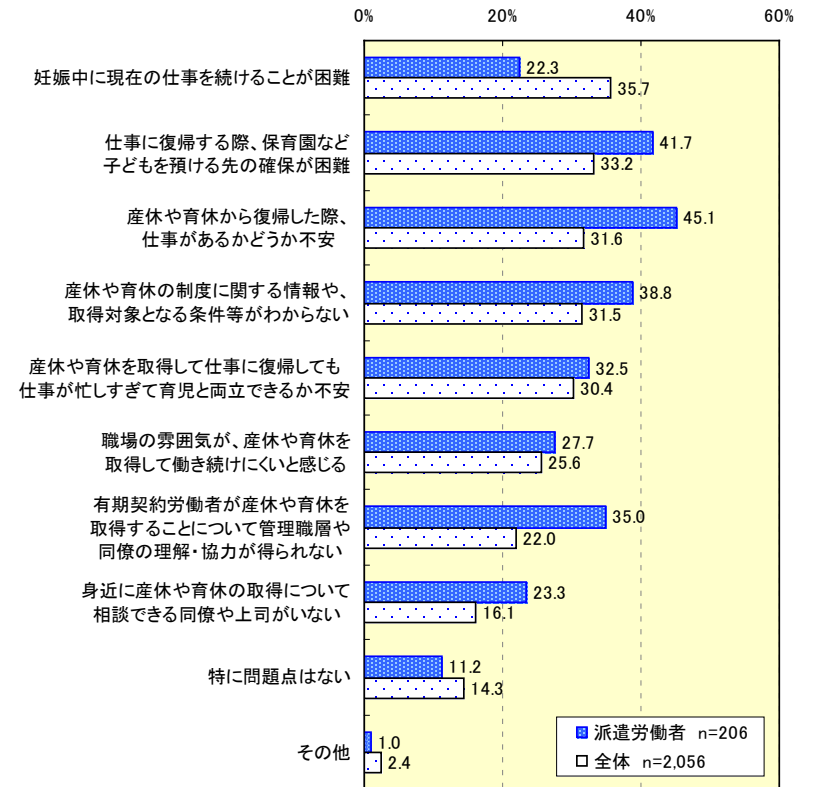
(4)産休や育休取得にあたっての問題点

「妊娠中に現在の仕事を続けることが難しい」の割合が最も高く、「サービス職」、「営業・販売職」、「その他」ではその傾向が強い。また、休業から復帰する際の子どもの預け先や、仕事の確保など、復帰時の課題も多くあげられている。特に派遣労働者では、「産休や育休から復帰した際、仕事があるかどうか不安」の割合が最も高い。

図表29 【職務別】産休や育休取得にあたっての問題点：複数回答



図表30 【派遣労働者】産休や育休取得にあたっての問題点：複数回答



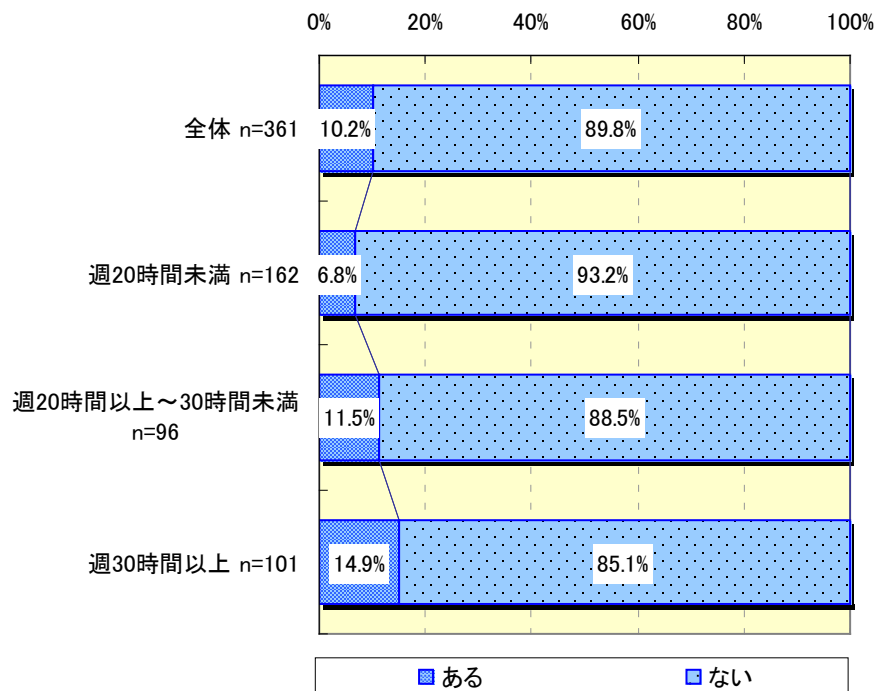
注) 派遣労働者については、派遣元企業における問題点である。

5. 産前産後休業・育児休業等の取得経験(子を持つ既婚者のみ)

(1) 産前産後休業のみの取得経験

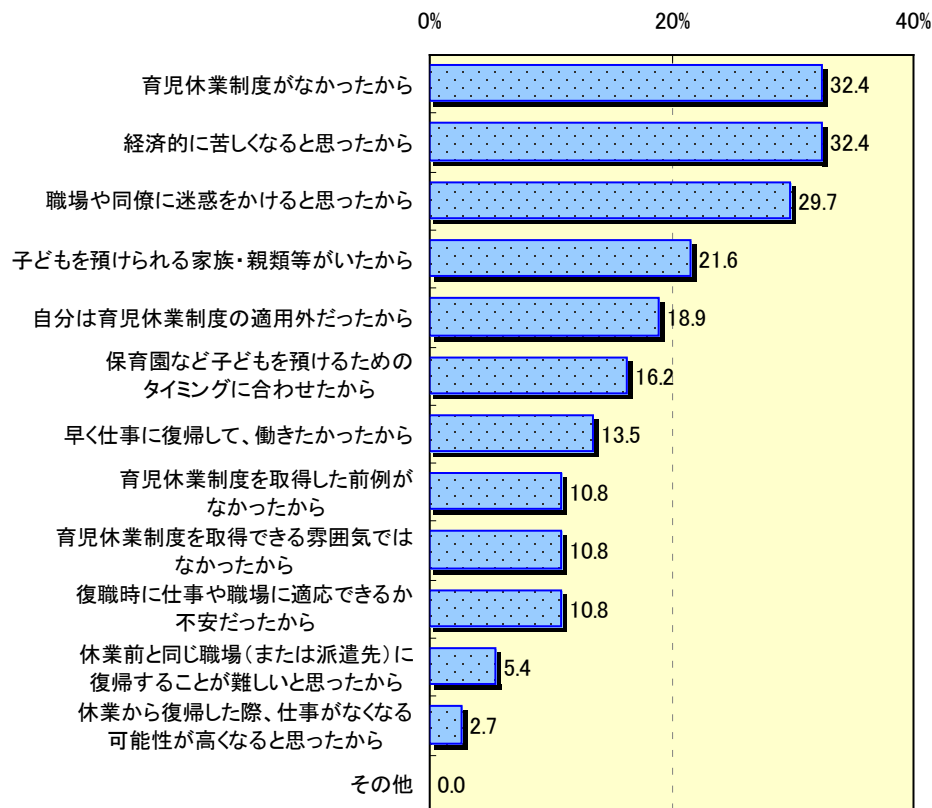
産前産後休業のみを取得し、育児休業を取得せずに復帰した経験は、現在の労働時間が長い方がやや高い傾向にある。また、産前産後休業のみを取得した理由は、「育児休業制度がなかったから」、「経済的に苦しくなったから」が最も多い。

図表31 産前産後休業のみの取得経験:単数回答



注) 現在所属する企業以外での経験も含む。

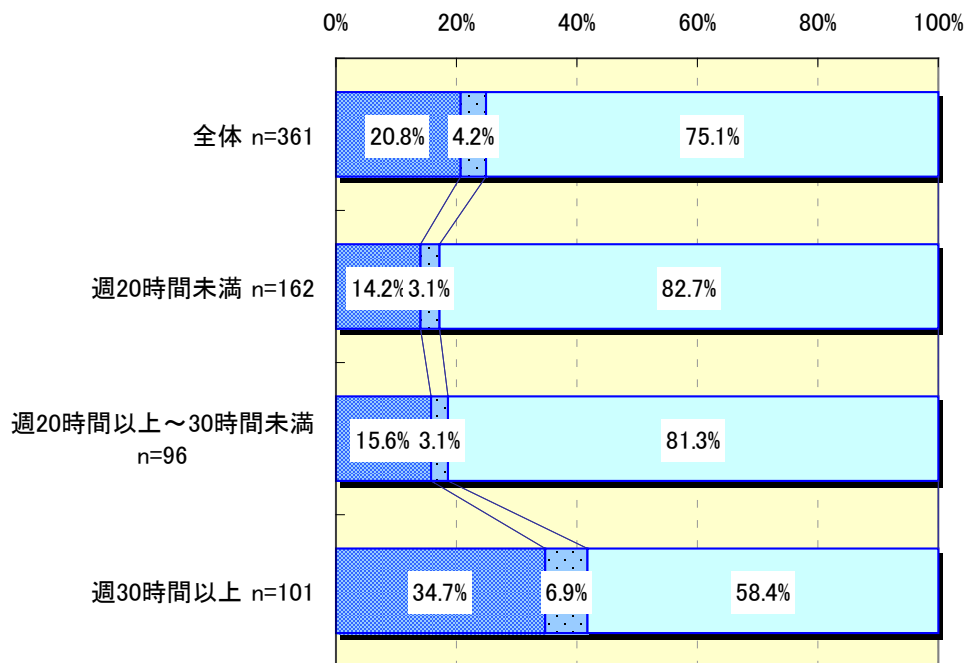
図表32 産前産後休業のみを取得した理由:複数回答



(2) 育児休業の取得経験、取得時の就業形態

育児休業の取得経験があるのは全体の約4分の1で、労働時間が長いほど取得経験が高い傾向がみられる。また、育児休業取得時の就業形態をみると、7割が有期契約労働者(派遣労働者も含む)として就業している。

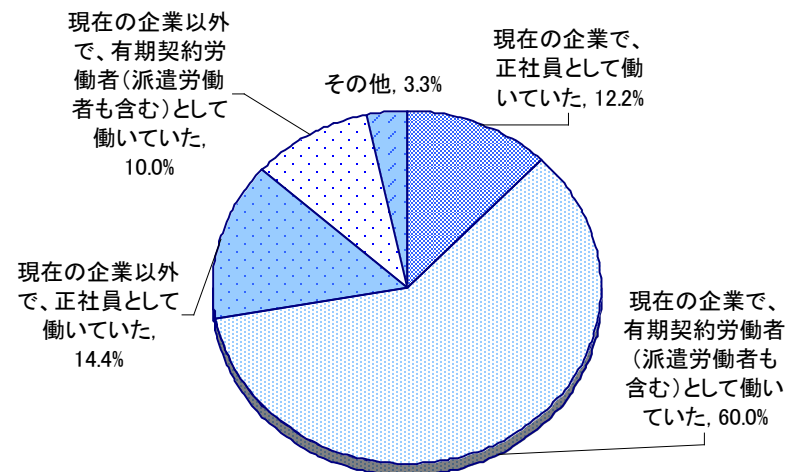
図表33 育児休業の取得経験:単数回答



- 育児休業を取得して、仕事を継続した経験がある
- 育児休業を取得し、休業中または復帰後まもない時期に退職した経験がある
- 育児休業を取得した経験はない

注) 育児休業の取得経験が複数ある場合は、直近の経験についての回答である。また、現在所属する企業以外での取得も含む。

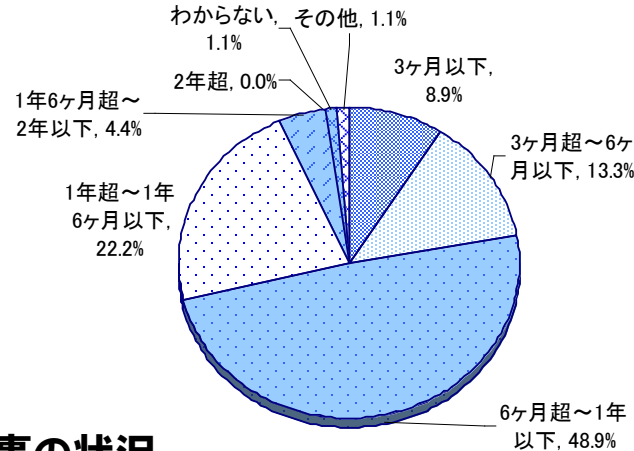
図表34 育児休業取得時の就業形態:単数回答 n=90



(3) 育児休業の取得期間

「6ヶ月超～1年以下」が最も多く、次いで「1年超～1年6ヶ月以下」、「3ヶ月超～6ヶ月以下」と続いている。

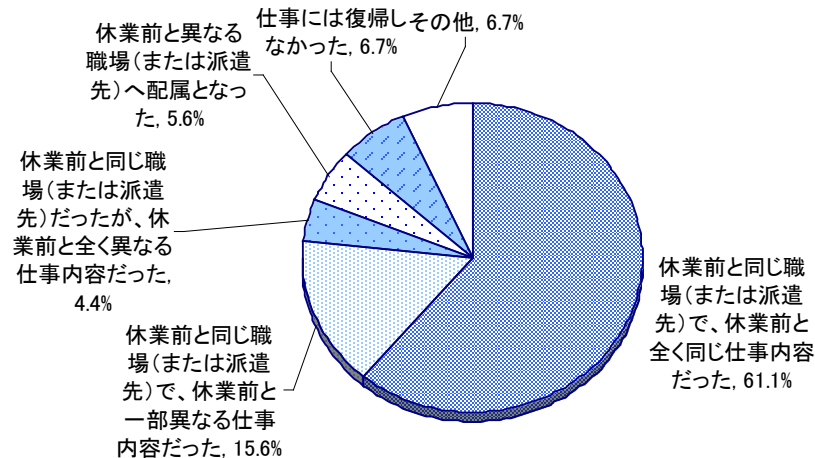
図表35 育児休業の取得期間:単数回答 n=90



(4) 育児休業復帰時の仕事の状況

復帰時の仕事の状況をみると、「休業前と同じ職場(または派遣先)で、休業前と全く同じ仕事内容だった」が最も多い。

図表36 育児休業復帰時の仕事の状況:単数回答 n=90



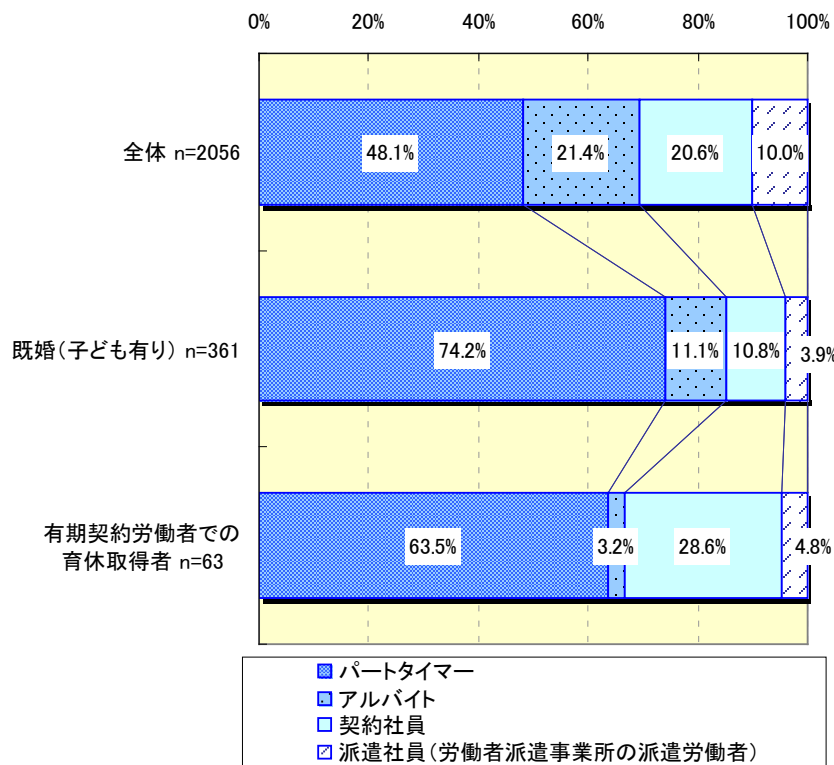
<テーマ別分析> 有期契約労働者として育休取得経験がある人についての分析

(1) 現在の就業形態・就業形態の選択理由

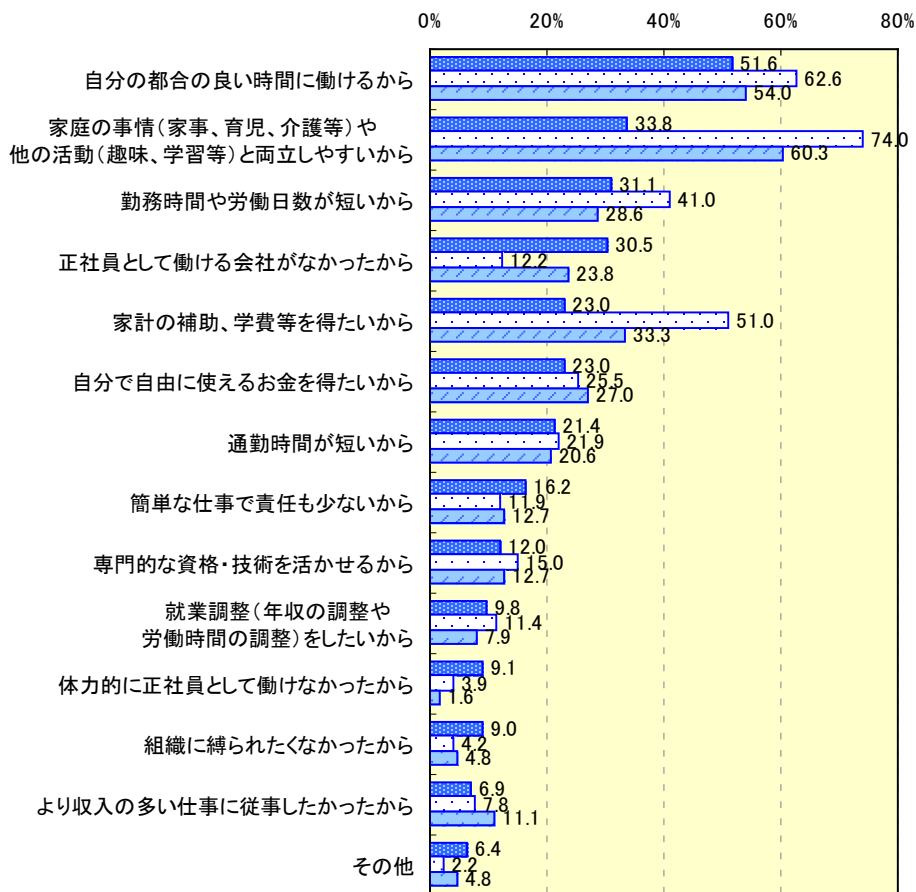
現在の就業形態はパートタイマーが中心であるが、「既婚(子ども有り)」に比べると「契約社員」の割合が高い。

また、就業形態の主な選択理由は、「家庭の事情(家事、育児、介護等)や他の活動(趣味、学習等)と両立しやすいから」、「自分の都合の良い時間に働けるから」等のほか、「既婚(子ども有り)」に比べ、「正社員として働ける会社になかったから」も多い。

図表37 現在の就業形態:単数回答



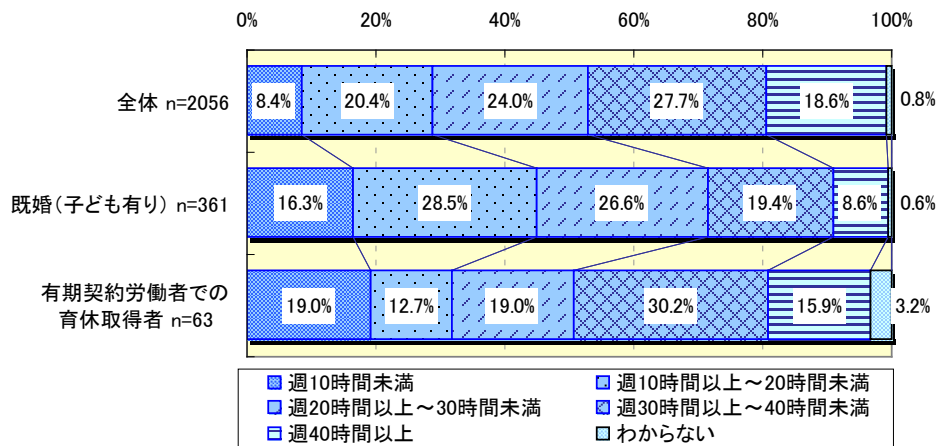
図表38 現在の就業形態を選択した理由:複数回答



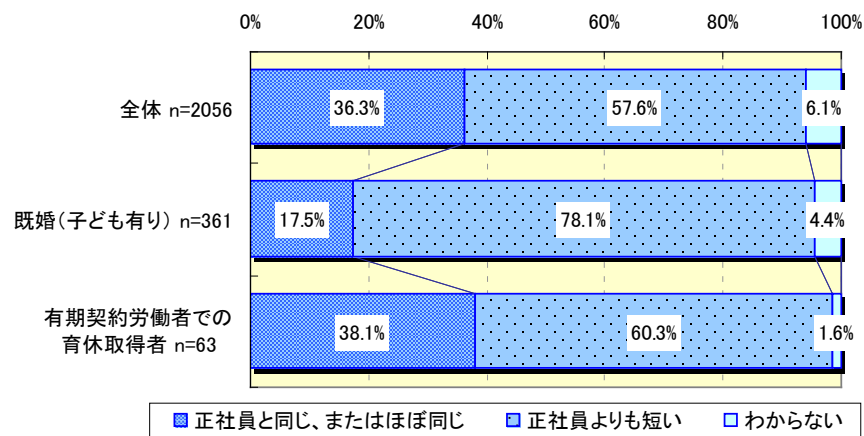
(2)現在の就業状況

有期契約労働者での育休取得者は、「既婚(子ども有り)」に比べて労働時間や勤続期間などが一般的に長く、有期契約労働者の中でも基幹的な労働者であることがうかがえる。

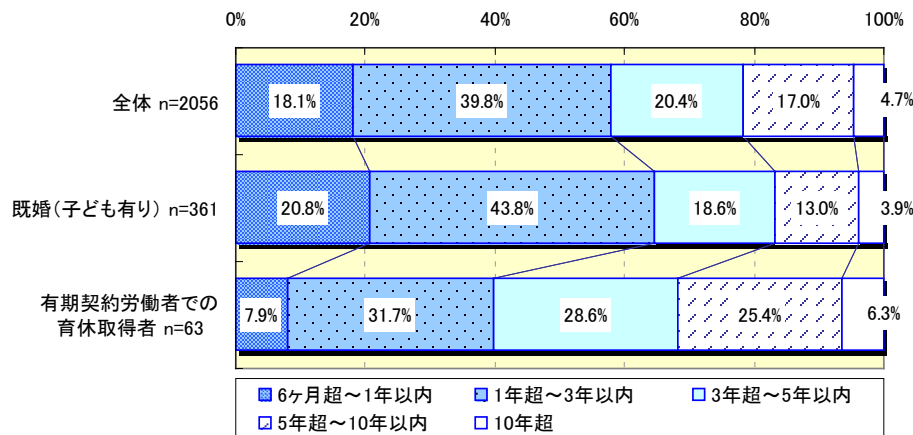
図表39 1週間の労働時間:単数回答



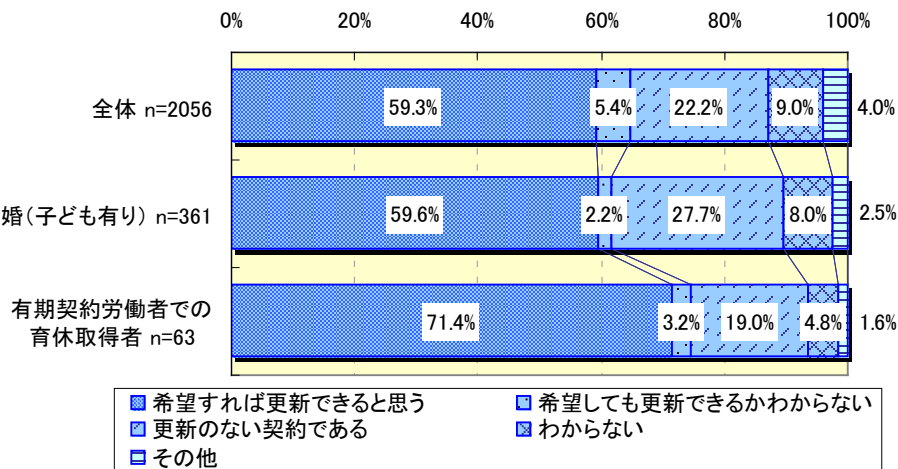
図表40 1日の所定労働時間(正社員比較):単数回答



図表41 勤続期間:単数回答



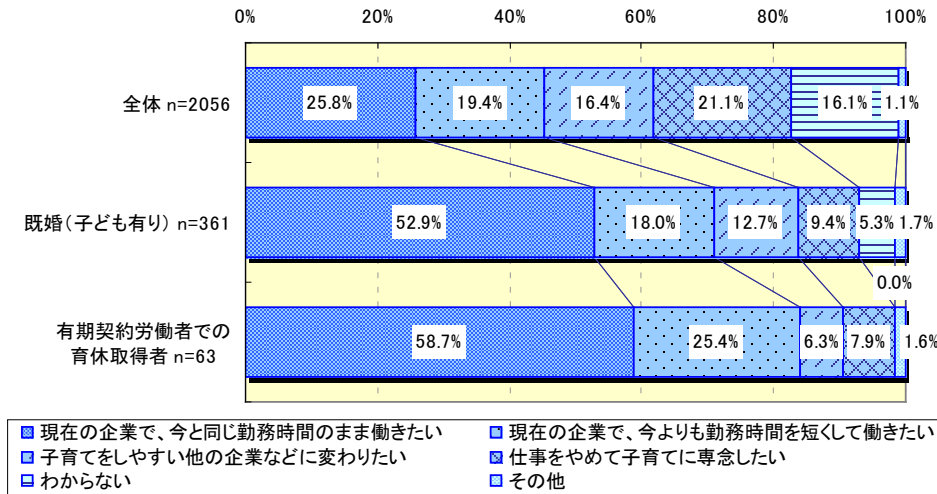
図表42 契約更新の見込み:単数回答



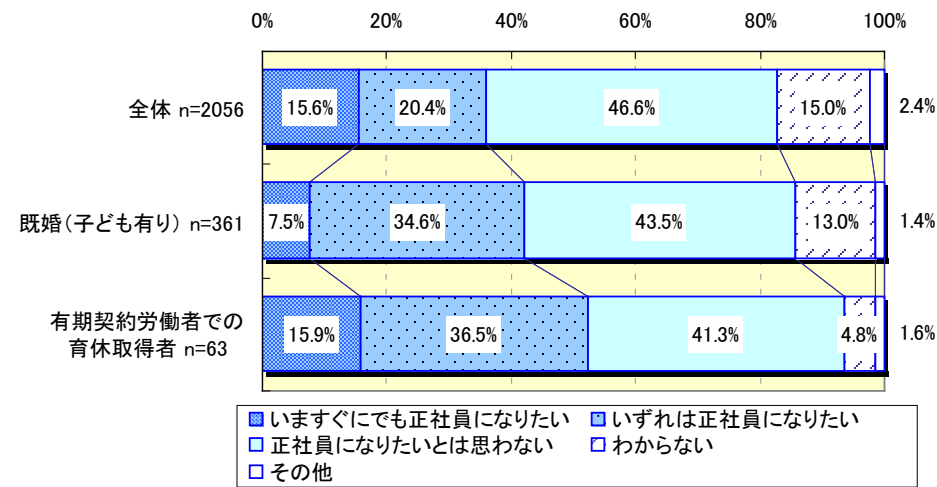
(3)仕事と子育ての両立やキャリア形成の考え方

有期契約労働者での育休取得者は、「既婚(子ども有り)」に比べて、子育てをしながら働くことになった場合の現在の企業での就業継続をする意向や、所属企業での正社員意向も高い。また、妊娠してから出産前まで働くことについては、ほとんどが働き続けられるとしており、仕事と子育てが両立しやすい企業であることがうかがえる。

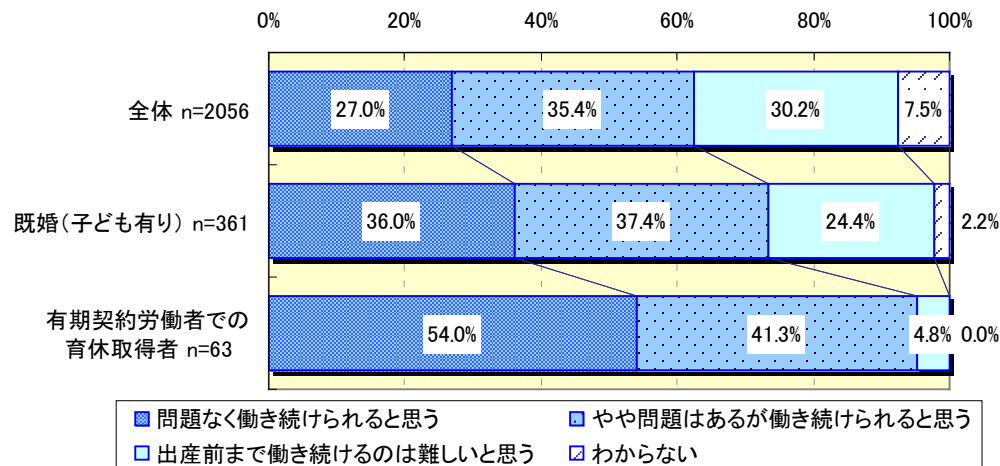
図表43 子育てをしながら働くことに対する考え方:単数回答



図表44 所属企業における正社員意向:単数回答



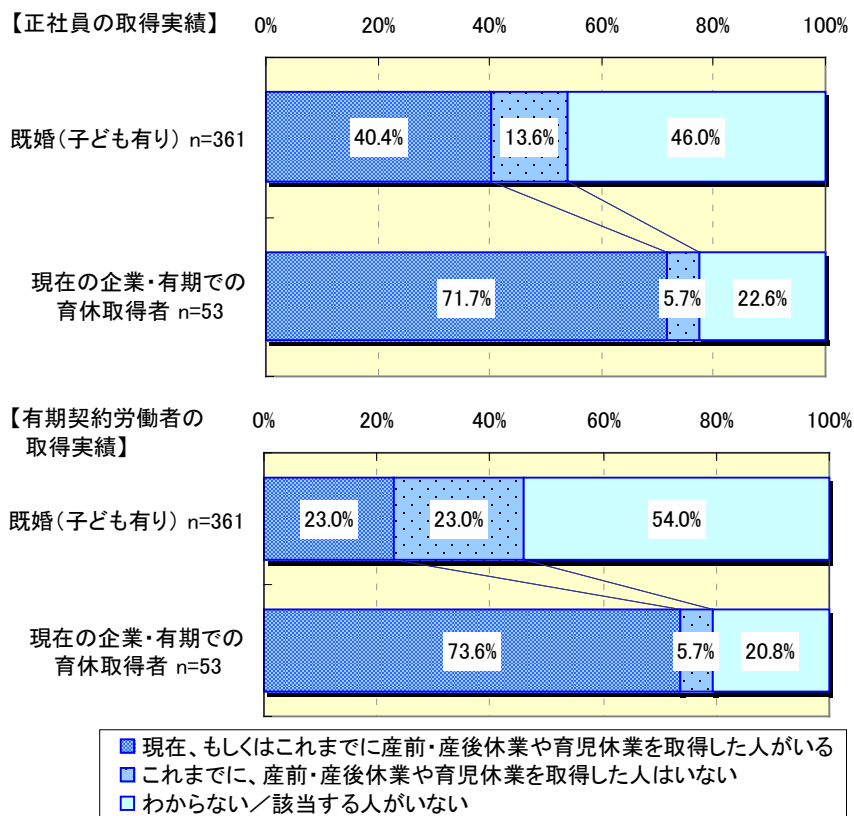
図表45 妊娠してから出産前まで働くこと:単数回答



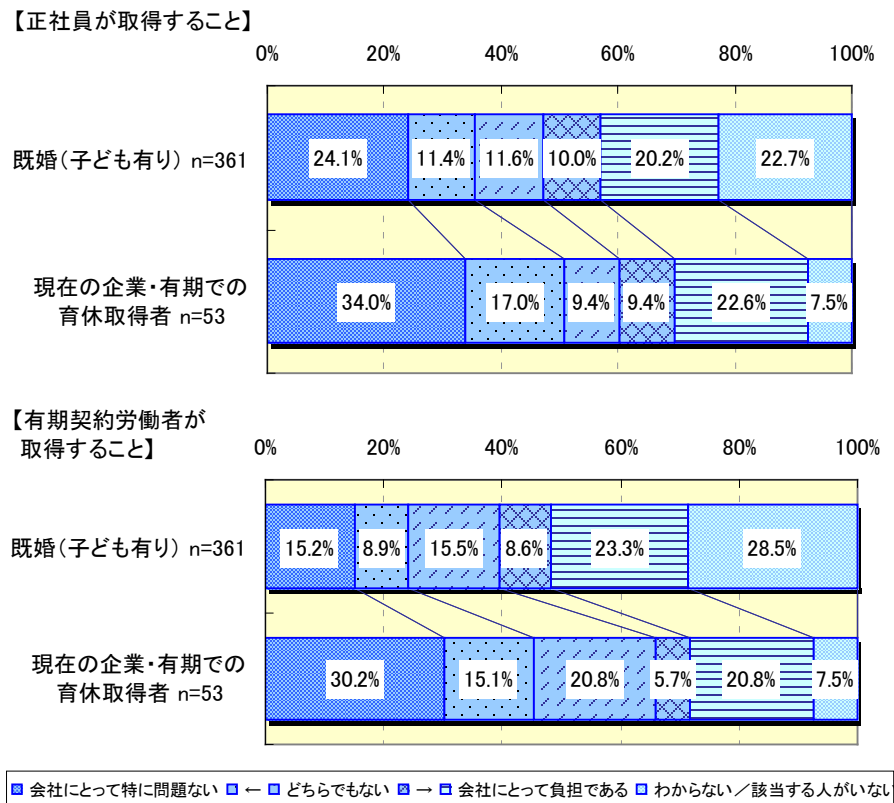
(4) 両立支援制度の利用状況

所属企業における正社員及び有期契約労働者の産休・育休の取得実績や、産休・育休取得に対する会社の受け止め方をみると、「既婚(子ども有り)」と比較して、有期契約労働者の制度利用が正社員と同等に進んでおり、制度を利用することに対する会社の受け止め方も正社員との差が少ないことが特徴である。

図表46 正社員及び有期契約労働者の産休・育休の取得実績
: 単数回答



図表47 産休・育休取得に対する会社の受け止め方
: 単数回答

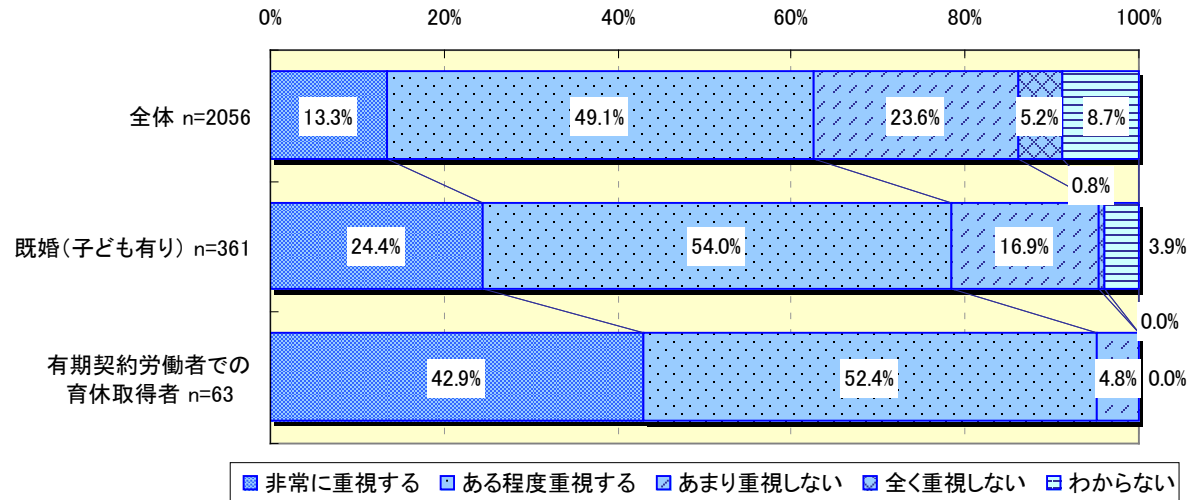


注) 本設問は産休や育休の受け止め方を5段階評価で聞いており、「←」は「会社にとって特に問題ない」と「どちらでもない」の間、「→」は「どちらでもない」と「会社にとって負担である」の間であることを示す。

(5) 両立支援制度の重視度

有期契約労働者で育休取得経験のある人は、育児休業などの両立支援制度が充実していることを「非常に重視する」もしくは「ある程度重視する」人がほとんどであり、仕事と子育ての両立志向が高いことがわかる。

図表48 両立支援制度の重視度：単数回答



平成22年度
期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業
報告書（労働者アンケート調査）概要

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
〒108-8248 東京都港区港南2-16-4